

Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Ririn Dwiaryani S. Pakaya^{1*}, Agung Rai Naila Sari², Rubiana Mugniah Jusuf³, Tri Lian Dika⁴, Maharani Eka⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

*Corresponding author. E-mail: 171424018@mahasiswa.ung.ac.id

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang tidak tercantum dalam deskripsi kerja formal, namun berkontribusi penting terhadap efektivitas organisasi. Instrumen OCB dua dimensi yang dikembangkan Williams dan Anderson (OCB-I dan OCB-O) telah banyak digunakan, termasuk penelitian adaptasi di Indonesia. Namun, hasil sebelumnya menunjukkan perlunya pengujian ulang agar instrumen ini sesuai dengan konteks budaya kerja Indonesia. Penelitian ini bertujuan menguji kembali validitas dan reliabilitas instrumen OCB dua dimensi pada pekerja di Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional survey. Sebanyak 240 pekerja aktif berpartisipasi melalui teknik purposive sampling. Analisis data meliputi analisis item, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan item-rest correlation, serta Confirmatory Factor Analysis (CFA). Hasil menunjukkan reliabilitas keseluruhan cukup ($\alpha = 0.734$), dengan variasi reliabilitas per dimensi yaitu OCB-I ($\alpha = 0.555$) dan OCB-O ($\alpha = 0.698$). Item-rest correlation berada dalam kategori memadai. Namun, model belum memenuhi kriteria model fit ($CFI = 0.716$; $TLI = 0.660$), dan beberapa item memiliki muatan faktor rendah (<0.30), sehingga memerlukan revisi atau penghapusan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa instrumen OCB dua dimensi memiliki potensi digunakan, namun tetap memerlukan modifikasi agar lebih sesuai dengan karakteristik budaya Indonesia.

Kata kunci: OCB, Validitas, Reliabilitas, CFA, Organizational, Individual

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to voluntary employee behaviors that are not formally included in job descriptions but significantly contribute to organizational effectiveness. The two-dimensional OCB scale developed by Williams and Anderson (OCB-I and OCB-O) has been widely applied, including in Indonesian research. However, previous findings indicate the need to reassess its psychometric properties to ensure suitability within the Indonesian cultural context. This study aims to re-evaluate the validity and reliability of the two-dimensional OCB scale among Indonesian employees. A quantitative design with a cross-sectional survey was used. A total of 240 full-time employees participated using purposive sampling. Data were analyzed through item analysis, reliability testing using Cronbach's Alpha and item-rest correlation, and Confirmatory Factor Analysis (CFA) to assess construct validity. The results showed acceptable overall reliability ($\alpha = 0.734$), with variations across dimensions, namely OCB-I ($\alpha = 0.555$) and OCB-O ($\alpha = 0.698$). Item-rest correlations were within an acceptable range. However, the CFA results indicated that the model did not meet recommended fit criteria ($CFI = 0.716$; $TLI = 0.660$), and several items had low factor loadings (<0.30), requiring revision or removal. In conclusion, the two-dimensional OCB scale demonstrates potential for use in Indonesia, yet requires refinement to enhance cultural fit and psychometric quality.

Keywords: OCB, Validity, Reliability, CFA, Organizational, Individual

Submitted: April 2026 ; Reviewed: Mei 2026 ; Accepted: Juli 2026

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu konsep penting dalam

psikologi organisasi yang diperkenalkan oleh Bateman dan Organ (1983). OCB merujuk pada perilaku sukarela karyawan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal, tetapi mendukung efektivitas organisasi. Perilaku ini mencakup kesediaan membantu rekan kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta keterlibatan aktif dalam mendukung keberlangsungan organisasi tanpa mengharap imbalan secara langsung.

Seiring perkembangannya, berbagai peneliti mengusulkan dimensi OCB. Bateman & Organ, (1983) membaginya ke dalam lima dimensi (*altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*). Akan tetapi, Williams & Anderson, (1991) menyederhanakan OCB ke dalam dua dimensi besar, yaitu OCB-I (*Organizational Citizenship Behavior toward Individuals*) yang mengarah pada perilaku menolong dan mendukung rekan kerja, serta OCB-O (*Organizational Citizenship Behavior toward Organization*) yang mengarah pada perilaku yang ditujukan untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan. Model dua dimensi ini dipilih dalam penelitian karena lebih ringkas, fokus, dan praktis digunakan, sekaligus tetap merepresentasikan esensi OCB secara komprehensif.

Urgensi penelitian ini ada pada kebutuhan untuk memperoleh alat ukur OCB yang sesuai dengan konteks budaya Indonesia. OCB ini memiliki dampak besar terhadap efektivitas organisasi, sehingga pengukurannya harus akurat. Penelitian adaptasi oleh Grasiawaty et al., (2016) telah menggunakan instrumen Williams & Anderson. di Indonesia, tetapi masih ditemukan keterbatasan, seperti rendahnya konsistensi pada item tertentu dan perlunya pengujian ulang validitas konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen OCB versi Indonesia membutuhkan evaluasi psikometrik lebih lanjut agar dapat digunakan secara luas, baik dalam penelitian maupun praktik manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian Tentama & Subardjo, (2018) sudah menyoroti pentingnya OCB diberbagai konteks organisasi. Penelitian adaptasi alat ukur OCB telah dilakukan oleh Grasiawaty et al., (2016) di Universitas Indonesia. Penelitian tersebut menggunakan skala Williams dan Anderson dengan metode peer-rating, serta melalui tahapan adaptasi lintas budaya (*forward translation, synthesis, back-translation, expert review, dan uji keterbacaan*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa alat ukur OCB versi Indonesia dapat digunakan, meskipun ditemukan beberapa kendala seperti lemahnya konsistensi pada item reverse dan perlunya uji psikometrik lebih lanjut, khususnya pada aspek validitas konstruk.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengembangkan dan menguji kembali validitas serta reliabilitas alat ukur OCB dua dimensi versi Williams & Anderson. Dalam konteks Indonesia, dengan berfokus pada penggunaan versi adaptasi Grasiawaty dkk sebagai dasar. Melalui penelitian ini diharapkan memperoleh instrumen OCB

versi Indonesia yang lebih teruji secara psikometrik, sehingga dapat digunakan dalam penelitian maupun praktik di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

Dalam pengembangan alat ukur, validitas dan reliabilitas merupakan dua aspek utama yang harus diuji. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur konstruk yang dimaksud (Anastasi & Urbina, 2006). Pada penelitian ini, validitas konstruk akan diuji menggunakan analisis faktor dan CFA untuk memastikan struktur faktor sesuai dengan teori (Williams & Anderson, 1991). Sementara itu, reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Dengan demikian, instrumen yang dihasilkan diharapkan memenuhi kriteria psikometrik yang baik.

Berdasarkan uraian ini, bisa dilihat bahwa meskipun alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dua dimensi versi Williams dan Anderson yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Grasiawaty dkk. masih perlukan pengujian ulang sifat psikometrinya agar instrumen ini benar-benar sesuai digunakan dalam konteks dalam budaya Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengevaluasi kembali validitas dan reliabilitas skala OCB tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dua dimensi versi Williams dan Anderson (1991) memiliki validitas konstruk yang memadai pada karyawan di Indonesia?
2. Apakah alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dua dimensi versi Williams dan Anderson (1991) memiliki reliabilitas yang baik pada karyawan di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja di berbagai organisasi di Indonesia dengan masa kerja sekurang-kurangnya 6 bulan. Kriteria masa kerja tersebut ditetapkan agar partisipan telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup terhadap lingkungan kerja serta dinamika organisasi tempat mereka bekerja, sehingga dapat memberikan penilaian yang akurat terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). Partisipan harus merupakan karyawan yang bekerja penuh waktu, menerima gaji atau upah bulanan tetap dari tempat kerja, serta bersedia mengisi kuesioner secara sukarela dan jujur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* (George & Mallery, 2010), yaitu pemilihan partisipan yang direncanakan minimal 200 orang, sesuai dengan rekomendasi jumlah sampel untuk analisis faktor. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson (1991). Skala ini terdiri dari dua dimensi utama:

1. OCB-I (*Individual-directed*): perilaku sukarela yang ditujukan untuk membantu rekan kerja secara individu.
2. OCB-O (*Organizational-directed*): perilaku sukarela yang mendukung organisasi secara keseluruhan.

Skala ini terdiri dari 14 item (7 item untuk OCB-I dan 7 item untuk OCB-O) dengan format jawaban skala likert 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 5 (sangat sesuai). Versi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi Grasiawaty dkk. (2016) ke dalam bahasa Indonesia.

Tabel 1
Blue Print

No	Dimensi	No item		Jumlah item
		F	UF	
1	OCB-I	7	0	7
2	OCB-O	7	0	7
		Jumlah Item Total		14

Prosedur Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional survey*, dimana pengumpulan data dilakukan satu kali pada satu periode waktu tertentu. Tahapan penelitian yaitu meliputi Menyusun dan menyesuaikan instrumen berdasarkan skala OCB dua dimensi yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Grasiawaty dkk. Menyebarkan kuesioner kepada partisipan yang memenuhi kriteria melalui media daring, Meminta partisipan membaca dan menyetujui *informed consent* sebelum mengisi kuesioner sebagai bentuk kesediaan berpartisipasi secara sukarela, serta Mengumpulkan data yang telah diisi oleh partisipan, kemudian melakukan pemeriksaan kelengkapan dan kesesuaian jawaban sebelum tahap analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik JASP. Tahap awal meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik partisipan dan distribusi data. Selanjutnya dilakukan analisis item dengan melihat korelasi item total untuk menilai kualitas setiap butir. Validitas konstruk diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menentukan apakah model dua dimensi OCB, OCB-I dan OCB-O sesuai dengan struktur teoretis yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson. Kecocokan model dievaluasi

menggunakan CFI, TLI, IFI, dan RNI. Realibilitas instrument diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,70 sebagai kriteria penerimaan menurut (Nunnally & Bernstein, 1995). Melalui serangkaian analisis, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas validitas dan reliabilitas skala OCB dua dimensi dalam konteks karyawan di Indonesia.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2

Data Demografis

Variable	Data	Presentase (%)	n	M	SD
Usia			240	26.00	9.368
Jenis Kelamin	Laki-laki	38.8	93		
	Perempuan	61.3	147		
Domisili	Jawa	9.2	22		
	Sulawesi	81.3	195		
	Sumatera	7.1	17		
	Maluku	1.3	3		
	Kalimantan	1.3	3		
Jenis Pekerjaan	ASN	40.3	116		
	Karyawan swasta	40.0	96		
	Tenaga kesehatan	11.7	28		
Jenis Instansi	Kesehatan	14.6	35		
	Pemerintah	20.0	48		
	Pendidikan	25.0	60		
	Swasta	40.4	97		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan JASP, jumlah total responden dalam penelitian adalah 240 orang. Analisis terhadap variable usia menunjukkan bahwa rerata usia responden adalah 26 tahun. ($M = 26.00$, $SD = 9.368$), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori usia dewasa awal.

Distribusi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden terdiri dari 38.8% laki-laki ($n = 93$) dan 61.3% perempuan ($n = 195$). Artinya, partisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh responden perempuan. Adapun berdasarkan wilayah domisili, analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden berdomisili di Sulawesi (81.3%; $n = 195$). Sebagian lainnya berdomisili di Jawa (9.2%; $n = 22$), Sumatera (7.1%; $n = 17$), Maluku (1.3%; $n = 3$).

Kategori pekerjaan menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang profesi tertentu, yaitu ASN (40.3% $n = 116$), karyawan swasta (40.0%; $n = 96$), serta tenaga kesehatan (11.7%; $n = 28$). Jika ditinjau berdasarkan jenis instansi tempat responden bekerja, mayoritas berasal dari instansi swasta (40.4%; $n = 97$), kemudian diikuti sektor pendidikan (25.0%; $n = 60$), instansi pemerintah (20.0%; $n = 48$), dan instansi kesehatan (14.6%; $n = 35$).

Tabel 3*Data Per Dimensi*

Variable	Mean	Standar Deviasi	Z-Skewness	Z-Kurtosis	Shapiro-Wilk
OCB-I	23.84	4.657	-0.82	0.18	0.992
OCB-O	21.60	3.514	-2.04	1.16	0.982

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP, diperoleh Gambaran mengenai skor pada dua dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu dimensi *Organizational Citizenship Behavior individual* (OCB-I) menunjukkan nilai rata-rata sebesar ($M = 23.84$) dengan standar deviasi ($SD = 4.657$), sedangkan dimensi *Organizational Citizenship Behavior Organization* (OCB-O) memiliki nilai rata-rata sebesar ($M = 21.60$) dengan standar deviasi ($SD = 3.514$).

Adapun, hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai Z- skewness dan Z- kurtosis pada dimensi (OCB-I) berada dalam rentang -2 hingga +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa (OCB-I) distribusi data tergolong normal sesuai dengan kriteria, sedangkan (OCB-O) berada dibawah rentang -2 hingga +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa (OCB-O) berdistribusi data yang tidak normal menurut kriteria (George & Mallery, 2010). Selain itu, nilai uji Shapiro-Wilk untuk dimensi OCB-I (0.992) dan dimensi OCB-O (0.982), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi analisis parametrik.

Tabel 4*Coefficient α Keseluruhan*

Coefficient	Estimate	Std. Error
Coefficient α	0.734	0.028

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dan diperoleh nilai (0.734) dengan Standar eror (0.028), nilai ini menunjukkan bahwa instrument OCB yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang cukup hingga baik (Nunnally & Bernstein, 1995), sehingga dapat digunakan untuk pengukuran perilaku OCB pada responden dalam penelitian.

Tabel 5*Coefficient α Dimensi*

Dimensi	Coefficient α	Item-rest correlation
	Estimate	Estimate
OCB-I	0.743	0.397
OCB-O	0.498	0.397

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas menggunakan JASP, diperoleh hasil uji reliabilitas bahwa dimensi OCB-I memiliki nilai Cronbach's Alpha (0.743), yang menunjukkan bahwa reliabilitas OCB-I

dapat diterima, Adapun OCB-O memiliki Cronbach's Alpha (0.498), yang menunjukkan bahwa reliabilitas OCB-O rendah. Adapun diperoleh nilai item-rest correlation OCB-I (0.397), dan OCB-O (0.397), yang menunjukkan bahwa item dalam skala memiliki validitas yang cukup dan masih layak digunakan.

Tabel 6
Analisis Item

Item	Coefficient a	Item-rest correlation	Muatan Faktor
Item 1	0.711	0.422	0.63
Item 2	0.699	0.542	0.72
Item 3	0.709	0.435	0.58
Item 4	0.715	0.381	0.49
Item 5	0.720	0.343	0.45
Item 6	0.710	0.419	0.41
Item 7	0.701	0.505	0.53
Item 8	0.710	0.423	0.55
Item 9	0.711	0.416	0.58
Item 10	0.724	0.307	0.43
Item 11	0.739	0.173	0.22
Item 12	0.734	0.173	0.16
Item 13	0.738	0.140	0.22
Item 14	0.743	0.130	0.17

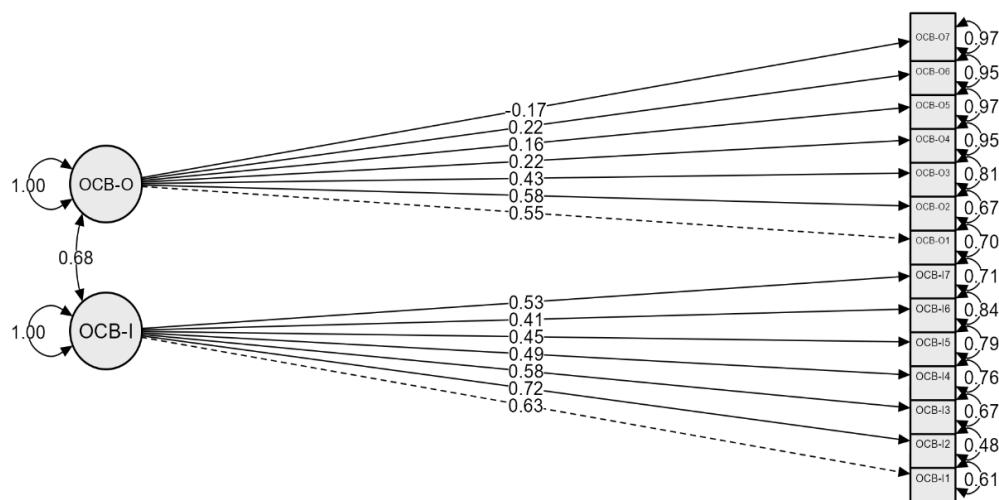
Berdasarkan table analisis item, nilai Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa Sebagian besar dari item memiliki konsistensi yang cukup baik, dengan rentang sekitar 0,699-0,724. Jika dikaitkan dengan standar dari Nunnally & Bernstein, (1995) yang menetapkan nilai minimal 0,70 sebagai indicator realibilitas yang dapat diterima, maka Sebagian besar item dalam instrument ini sudah memenuhi kriteria tersebut. Pada bagian item-rest correlation, Sebagian besar item berada diatas 0,30, yang menurut (Azwar, 1995). Menunjukkan bahwa item tersebut sudah bekerja dengan baik. Namun, item 11 hingga 14 memiliki nilai korelasi sangat rendah yaitu 0,13-0,17 sehingga dikategorikan lemah dan kurang mampu menggambarkan konstruk OCB secara optimal. Pada bagian muatan factor, beberapa item menunjukkan loading yang tinggi, sehingga dapat dikatakan berkontribusi baik terhadap konstruk OCB. Namun, item 11,12,13 dan 14 memiliki nilai loading yang sangat rendah yaitu 0.22, 0.16, dan 0.17. Jika merujuk pada standar Hair et al., (2010) yang menyatakan bahwa nilai factor loading yang nilainya 0,50 atau lebih dianggap memadai. Dengan demikian nilai loading dibawah dari 0,30, item item tersebut dinilai tidak cukup kuat dalam menjelaskan konstruk dan perlu dievaluasi lebih lanjut.

Tabel 7
Fit Index

Index	Value	Keterangan
Comparative Fit Index (CFI)	0.716	Tidak memadai
Tucker-lewis Index (TLI)	0.660	Tidak memadai
Bollen' Incremental Fit Index (IFI)	0.723	Tidak memadai
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.716	Tidak memadai
Goodness of Fit Index (GFI)	0.868	Marginal fit / cukup memadai

Berdasarkan hasil analisis goodness of fit index ($GFI = 0.868$), nilai indeks kelayakan model menunjukkan bahwa model yang diuji belum memenuhi kriteria kecocokan model yang baik. Nilai ($CFI = 0.716$) dan nilai ($IFI = 0.723$) berada dibawah batas minimal 0.90 yang direkomendasikan oleh (Hair et al., 2010). sementara nilai ($TLI = 0.660$) juga berada di bawah kriteria penerimaan, nilai ($RNI = 0.716$) konsisten menunjukkan kecocokan rendah, dan nilai ($GFI = 0.868$) juga menunjukkan kecocokan yang rendah. Hasil mengindikasikan bahwa struktur faktor pada alat ukur OCB masih memerlukan perbaikan, misalnya melalui penghapusan item dengan loading rendah, modifikasi model, atau eksplorasi ulang struktur faktor sebelum digunakan sebagai model final.

Gambar 1



Model Plot

Berdasarkan hasil CFA, instrument OCB membentuk dua dimensi, yaitu OCB-I dan OCB-O dengan korelasi antar konstruk (0.68), menunjukkan kedua dimensi saling berhubungan tetapi tetap berbeda secara konseptual. Namun, hasil faktor loading menunjukkan bahwa beberapa item belum memenuhi nilai cut-off yang direkomendasikan oleh (Hair et al., 2010). Dalam dimensi OCB-I, nilai loading berkisar 0.41 - 0.72 dan masih berada pada batas penerimaan (Hair et al., 2010). Sementara itu, dimensi OCB-O menunjukkan beberapa item dengan loading sangat rendah (<0.30), sehingga item tersebut kurang mempresentasikan konstruk. Selain itu, hasil fit index menunjukkan model belum fit ($CFI = 0.716$, $TLI = 0.660$, $IFI = 0.723$), mengindikasikan perlunya modifikasi model, misalnya melalui

penghapusan atau revisi item dengan loading rendah (Hu et al., 1999).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa alat ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari dua dimensi utama yaitu OCB-I dan OCB-O seperti yang dirumuskan oleh (Williams & Anderson, 1991). Secara umum temuan penelitian ini memberikan sebuah gambaran bahwa instrument OCB versi adaptasi Bahasa Indonesia menunjukkan kualitas Psikometrik yang cukup, namun masih memerlukan penyempurnaan terutama pada dimensi OCB-O. Secara deskriptif, dimensi OCB-I memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi yaitu ($M=23.84$, $SD=4.657$) dibandingkan dengan OCB-O ($M = 21.60$, $SD = 3.514$). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perilaku OCB yang ditujukan kepada individu (OCB-I) lebih mudah untuk diamati, dialami langsung dan juga dinilai lebih jelas dengan rekan kerja dibandingkan dengan OCB yang ditujukan kepada organisasi (OCB-O) (Williams & Anderson, 1991). Hal sejalan dengan temuan penelitian adaptasi OCB di Indonesia oleh (Grasiaswaty et al., 2016). Yang menunjukkan bahwa OCB-I cenderung menghasilkan tingkat konsistensi jawaban yang lebih baik. Penelitian OCB-I seperti membantu rekan kerja dan juga memberikan dukungan emosional merupakan sebuah perilaku antar manusia yang terlihat. Sebaliknya, OCB-O seperti menjaga aset organisasi, mematuhi aturan yang tidak tertulis, atau menghindari perilaku yang merugikan organisasi yang cenderung tidak selalu terlihat oleh rekan kerja, sehingga reliabilitasnya lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karena kedua dimensi berbeda dalam hal mudah atau tidaknya suatu perilaku terlihat, maka reliabilitasnya juga ikut berbeda (Podsakoff et al., 2000).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas keseluruhan instrument berada pada kategori cukup ($\alpha = 0.734$), yang berarti bahwa instrument dapat digunakan untuk tujuan penelitian. Namun, Ketika dianalisis perdimensi, reliabilitas OCB-o jauh lebih rendah ($\alpha = 0.498$) dibandingkan dengan OCB-I ($\alpha = 0.743$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Grasiaswaty et al., (2016) yang menunjukkan bahwa OCB-O memiliki reliabilitas lebih rendah dari pada OCB-I. Pada penelitian Arthaud-day et al., (2012) menemukan bahwa ketika perilaku OCB dinilai oleh orang lain seperti rekan kerja atau atasan, skor pada dimensi OCB-O cenderung tidak stabil dan menunjukkan konsistensi yang rendah. Selain itu juga pada penelitian lintas budaya Kwantes et al., (2008) menunjukkan bahwa OCB-O sensitif terhadap norma organisasi dan budaya sehingga adaptasi lintas budaya sering menemui masalah reliabilitas. Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terbaru yang

dilakukan oleh Dunggio dan Mayendry, (2025), yang menunjukkan bahwa perbedaan performa antar dimensi OCB merupakan fenomena yang umum ditemukan dalam berbagai konteks organisasi di Indonesia.

Hasil faktor loading menunjukkan bahwa ada beberapa item terutama pada dimensi OCB-O memiliki muatan factor yang rendah kurang dari 0,30 seperti pada item 12,13 dan 14. Menurut standar dari Hair *et al.*, (2010) nilai loading dibawah 0,50 dianggap tidak memadai dan nilai dibawah 0,30 menunjukkan bahwa item tersebut tidak mampu mewakili konstruk secara kuat. Sehingga kualitas item yang rendah tidak ini turut berkontribusi pada rendahnya indeks kecocokan model yang Dimana nilai CFI = 0,716, TLI = 0,660, IFI = 0,723, dan RNI = 0,716 tidak memenuhi standar model plot fit yang ideal yaitu 0,90 menurut (Hair *et al.*, 2010). Dengan demikian ketidak sesuaian model ini dapat dijelaskan oleh keberadaan beberapa item yang tidak bekerja dengan optimal dalam mengukur konstruk OCB. Kondisi ini konsisten dengan temuan Grasiawaty *et al.*, (2016) pada penelitiannya menemukan bahwa item reverse OCB-O memiliki performa yang sangat buruk ketika diadaptasi kebudaya Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan pola temuan yang konsisten dengan penelitian sebelumnya (Grasiawaty *et al.*, 2016), namun juga memperlihatkan perbedaan yang memberikan kontribusi baru terhadap alat ukur OCB di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa reliabilitas OCB-I ($\alpha = 0.743$) lebih tinggi dibandingkan OCB-O dengan ($\alpha = 0.498$). Pola serupa juga ditemukan pada penelitian adaptasi OCB oleh (Grasiawaty *et al.*, 2016), dimana reliabilitas OCB-I sangat baik nilai ($\alpha = 0.845$) sedangkan reliabilitas OCB-O cenderung lebih rendah dengan nilai ($\alpha = 0.539$). Kesamaan ini menguatkan argumen bahwa perilaku OCB yang bersifat individu lebih mudah diamati dan lebih konsisten dinilai oleh rekan kerja dibandingkan OCB yang ditujukan pada organisasi. Adapun untuk kecocokan model (fit index) lebih rendah daripada penelitian sebelumnya (Grasiawaty *et al.*, 2016). Nilai CFI, TLI, IFI dan RNI berada jauh di bawah batas minimal penerimaan, menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara struktur teoritis dengan pola data responden. Begitupun dengan model faktor secara lebih eksplisit dibandingkan dengan penelitian (Grasiawaty *et al.*, 2016). Hal ini memperkuat dugaan bahwa struktur OCB versi adaptasi mungkin membutuhkan modifikasi khusus agar relevan dengan konteks budaya Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menilai kembali validitas dan reliabilitas alat ukur OCB dua dimensi versi Williams dan Anderson yang telah diadaptasi ke bahasa Indonesia. Analisis terhadap 240

karyawan menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki kualitas psikometrik yang cukup, tetapi belum sepenuhnya memenuhi standar ideal sehingga masih memerlukan perbaikan. Reliabilitas keseluruhan berada pada kategori memadai ($\alpha = 0.734$). Namun, OCB-I menunjukkan konsistensi lebih tinggi ($\alpha = 0.743$) dibandingkan OCB-O ($\alpha = 0.498$), yang mengindikasikan bahwa perilaku yang diarahkan pada individu lebih mudah diamati, sedangkan perilaku berfokus organisasi lebih abstrak dan kurang stabil. Uji validitas konstruk melalui CFA juga menunjukkan bahwa model dua dimensi belum mencapai tingkat kecocokan yang direkomendasikan, dan beberapa item terutama pada OCB-O memiliki factor loading rendah (<0.30). Hal ini menunjukkan bahwa struktur faktor skala masih memerlukan penyesuaian agar sesuai dengan data responden di Indonesia. Secara keseluruhan, skala OCB dua dimensi berpotensi digunakan di Indonesia, namun beberapa item perlu direvisi dan pengujian psikometrik lanjutan diperlukan agar alat ukur ini menghasilkan data yang lebih akurat dan sesuai dengan budaya kerja Indonesia.

Berdasarkan temuan tersebut, diperlukan saran yang dapat membantu penyempurnaan instrumen. Nilai reliabilitas OCB-O yang rendah ($\alpha = 0.498$) menandakan bahwa sebagian besar item dalam dimensi ini tidak bekerja secara konsisten. Oleh karena itu, perbaikan diperlukan terhadap item yang ada di dimensi OCB-O, item dengan korelasi rendah dan muatan faktor rendah. Untuk memperbaiki relevansi alat ukur, item perlu disesuaikan dengan konteks budaya kerja Indonesia yang cenderung menghindari ekspresi evaluatif negatif terhadap rekan kerja. Selain itu, redaksi item sebaiknya bersifat deskriptif, operasional dan berfokus pada perilaku nyata yang biasa diamati dalam lingkungan kerja lokal.

REFERENSI

- Anastasi, A., & Urbina, S. (2006). *TES PSIKOLOGI* (ketujuh). PT Indeks, Jakarta.
- Arthaud-day, M. L., Rode, J. C., & Turnley, W. H. (2012). Direct and Contextual Effects of Individual Values on Organizational Citizenship Behavior in Teams. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 792–807. <https://doi.org/10.1037/a0027352>
- Azwar, S. (1995). Reliabilitas dan validitas item. *Buletin Psikologi*.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*.
- Dunggio, M. R. B., & Mayendry, T. (2025). ADAPTASI SAFETY CLIMATE QUESTIONNAIRE-MODIFIED FOR DRIVERS (SCQ-MD) VERSI INDONESIA. *ELSIA: Jurnal Psikologi Manusia*, 04(02), 1–14.
- George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. In *Pearson* (10th ed., Vol. 4).
- Grasiaswaty, N., Ratna, J. F., & Setyasih, N. (2016). Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Peer Review di Indonesia. In *Seminar ASEAN 2nd Psychology & Humanity*.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*.

- Pearson Prentice Hall.
- Hu, L., Bentler, P. M., & Hu, L. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis : Conventional criteria versus new alternatives Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis : Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 5511. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kwantes, C. T., Karam, C. M., Kuo, B. C. H., & Towson, S. (2008). Culture ' s influence on the perception of OCB as in-role or extra-role. *International Journal of Intercultural Relations*, 32, 229–243. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2008.01.007>
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1995). *Psychometric Theory (3rd ed .)* (Vol. 19, Issue 3). McGraw-Hill.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Tentama, F., & Subardjo. (2018). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk pada Organizational Citizenship Behavior. *Humanitas*, 15(1), 62. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17, 601–617.