

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ATLET MAHASISWA

Diana Wahyu Kurnia Eka Putri

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Email: diana.18163@mhs.unesa.ac.id

Miftakhul Jannah

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Email: miftakhuljannah@unesa.ac.id

Abstrak

Atlet mahasiswa merupakan sub-kelompok mahasiswa yang mampu mempengaruhi keberlangsungan Perguruan Tinggi dengan meningkatkan efektivitas Perguruan Tinggi. Guna meningkatkan efektivitas Perguruan tinggi, dibutuhkan ketersediaan dari SDM untuk melakukan tugas yang lebih dari tanggung jawabnya, bukan hanya sekedar menjalankan semua tugas organisasi dengan baik. Perilaku ini dikenal dengan sebutan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi OCB, dimana atlet mahasiswa mampu memberikan evaluasi positif terhadap pengalaman atletik yang dimilikinya saat itu akan muncul perilaku OCB. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada atlet mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan *Accidental Sampling*. Sampel yang digunakan berjumlah 112 atlet mahasiswa. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dari skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan skala kepuasan atlet. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis *pearson correlation* atau *product moment*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu adanya hubungan antara kepuasan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada atlet mahasiswa UNESA dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai *pearson correlation* sebesar 0.643. Diketahui pula, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan atlet mahasiswa, semakin tinggi perilaku OCB yang akan ditunjukkan. Hal ini dikarenakan hubungan yang terjalin antar atlet mahasiswa cukup dekat atau akrab yang mampu memunculkan kepuasan pada atlet mahasiswa yang mendukung mereka untuk melakukan perilaku OCB. Hal tersebut membantu organisasi untuk dapat berjalan lebih dengan lebih baik dan mampu mengembangkan organisasi tersebut.

Kata Kunci : Kepuasan, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Atlet Mahasiswa

Abstract

Student athletes are a sub-group of students who are able to influence Higher Education by increasing the effectiveness of Higher Education. In order to increase the effectiveness of higher education, it takes the willingness of human resources to carry out tasks that are more than the responsibility of the organization, not just carrying out all tasks well. This behavior is known as Organizational Citizenship Behavior (OCB). One of the factors that affect OCB, where student athletes are able to provide a positive evaluation of the athletic experience at which OCB behavior will appear. Aim of this study is to determine whether there is a relationship between satisfaction with Organizational Citizenship Behavior in student athletes. This study uses quantitative research methods with Accidental Sampling. The sample used was 112 student athletes. The data collection technique used a questionnaire from the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale and the athlete satisfaction scale. The data analysis technique of this research uses Pearson correlation analysis or product moment. The results obtained from this study are that there is a relationship between satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in UNESA student athletes with a significance value of 0.000 and a Pearson correlation value of 0.643. It is also seen, the higher the satisfaction felt by student athletes, the higher the OCB behavior that will be shown. The relationship between student athletes is close which is able to bring satisfaction to student athletes who support them to perform OCB behavior. This helps the organization to be able to run better and be able to develop the organization.

Keywords : Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Student Athlete

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam suatu organisasi karena setiap orang beserta kualitas mereka, memiliki pengaruh sebagai penentu bagi suatu organisasi apakah berjalan dengan efektif atau tidak (Widodo & Ariq, 2015). Namun, dukungan yang diberikan

oleh SDM guna mewujudkan tujuan organisasi bukan hanya sekedar menjalankan semua tugas organisasi dengan baik namun juga membutuhkan keinginan individu secara sadar dan sukarela untuk melakukan tugas – tugas yang diluar tanggung jawabnya (Rahayu & Septi, 2020). Perilaku tersebut dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sering kali dikaitkan dengan topik yang berhubungan dengan pekerja/karyawan. OCB dikenal sebagai suatu perilaku sukarela dalam organisasi. Perilaku OCB ini biasa ada pada karyawan yang digunakan dalam peningkatan efektifitas kinerja dari suatu perusahaan tanpa adanya pengabaian terhadap tujuan produktivitas dari individu itu sendiri (Muhdar, 2015). OCB dalam konteks industri mampu membantu perusahaan dalam peningkatan kinerja tugas atau kinerja organisasional. Karyawan dengan perilaku OCB akan menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada organisasi dimana individu tersebut bekerja serta mereka akan merasa aman dan nyaman dengan apa yang dikerjakan seiring berjalannya waktu (Muhdar, 2015).

Perilaku individu dengan OCB yang tinggi yaitu bersedia membantu individu lain yang bergabung dalam kelompok atau tim yang sama, berusaha menghindari adanya konflik yang tidak penting, menghormati atau mengikut peraturan yang berlaku dalam organisasi, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan lebih, dan mentolerir adanya gangguan yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins & Timothy, 2019). Sedangkan individu dengan OCB yang rendah akan melakukan hal – hal seperti sering menggunakan *handphone* pada saat jam kerja diluar kebutuhan atau kepentingan tugasnya, tidak peduli terhadap kesulitan yang dialami individu lain dalam tim, kurangnya rasa toleransi, kesadaran untuk terlibat dalam segala kegiatan organisasi juga kurang, serta kurangnya kerja sama antar individu (Kurniawati & Nahiyah, 2016).

Penelitian mengenai OCB dengan ruang lingkup perusahaan telah banyak dilakukan dengan dikaitkan pada beberapa variabel seperti komitmen organisasi, keadilan organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Sedangkan, penelitian mengenai OCB dalam ruang lingkup olahraga masih sedikit ditemukan. Penelitian OCB yang dikaitkan dengan olahraga sejauh ini masih sedikit, seperti Aoyagi *et al.* (2008) yang mana penelitiannya mengaitkan OCB dengan kohesi tim karena kohesi memiliki efek atau dampak yang lebih terhadap kinerja individu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam olahraga digambarkan sebagai usaha yang dilakukan untuk membangun sebuah tim yang efektif (Aoyagi *et al.*, 2008). Dalam menciptakan sebuah tim yang efektif, diperlukan pula adanya kekompakan tim, namun hal tersebut tidak selalu mengacu pada kinerja individu yang mampu mempengaruhi efektifitas organisasi, karena tim mungkin kohesif namun mereka tidak memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerjanya (Aoyagi *et al.*, 2008).

Hasil dari penelitian Wagstaff *et al.* (2012) menyatakan bahwa OCB memiliki peran yang cukup

penting dalam menentukan kinerja organisasi dalam olahraga. Konsep mengenai kinerja sendiri juga dikatakan relevan dengan OCB, dengan menyebutkan bahwa kepuasan dapat mempengaruhi efektifitas suatu organisasi, sedangkan kinerja berfokus pada kegiatan yang berkontribusi dengan produktivitas organisasi (Motowidlo, 2000).

OCB sendiri berasal dari dalam diri individu itu sendiri dengan wujud keinginan untuk memiliki kontribusi dalam suatu organisasi. Hal tersebut terjadi karena individu memegang komitmen dalam memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi. OCB sendiri memiliki sifat yang pragmatis, maka perilaku tersebut dapat diaplikasikan dalam manajemen organisasi, terutama yang ada kaitannya dengan sumber daya manusia (Muhdar, 2015). Maka, perilaku OCB dapat diaplikasikan pada atlet mahasiswa sebagai salah satu dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu tatanan organisasi perguruan tinggi sebagai suatu organisasi. Karena atlet mahasiswa sendiri dipandang sebagai sub-kelompok mahasiswa yang mampu mempengaruhi keberlangsungan Perguruan Tinggi tersebut seperti meningkatkan efektifitas Perguruan Tinggi (Zimbalist, 1999).

Perguruan tinggi yang dimaksud pada penelitian ini adalah Universitas Negeri Surabaya (UNESA) yang memiliki komponen – komponen organisasinya terdiri dari tenaga pendidik (tendik), dosen, dan mahasiswa. Dimana mahasiswa yang berada di UNESA dibagi menjadi dua yaitu, mahasiswa biasa dan atlet mahasiswa. Mahasiswa yang melakukan perilaku OCB biasanya mengikuti perkuliahan tepat waktu, jarang absen, bersedia membantu temannya apabila kurang mengerti suatu materi, dan sebagainya. Sedangkan perilaku OCB pada atlet mahasiswa biasanya seperti bersedia membantu individu lain untuk berlatih, jarang absen saat latihan, bersedia ikut dalam kepengurusan organisasi UKM tempat individu bernaung, dan sebagainya.

Pengembangan minat, bakat dan keahlian lain diluar akademik juga perlu dilakukan. Universitas atau perguruan tinggi biasanya menyediakan wadah untuk menampung segala bentuk aktivitas mahasiswa dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) (Hidayat dkk., 2015). UKM sendiri tersedia dalam berbagai bidang seperti seni, olahraga, teknologi, dan sebagainya. Namun, yang menjadi bahasan dalam penelitian ini yaitu UKM dalam bidang olahraga. Baik mahasiswa biasa atau atlet mahasiswa dapat bergabung kedalam UKM yang diminati atau jika atlet mahasiswa biasanya bergabung kedalam UKM yang sesuai dengan cabang olahraga yang digelutinya.

Atlet menurut KBBI adalah seorang olahragawan, khususnya individu yang pernah mengikuti sebuah ajang perlombaan atau pertandingan dengan melibatkan

ketangkasan, kekuatan, dan kecepatan yang dimilikinya. Selain itu atlet juga dapat dikatakan sebagai seseorang yang berlatih untuk memiliki kekuatan fisik/badan, daya tahan tubuh, kelincahan, kecepatan, kelenturan, keseimbangan serta kelenturan guna sebagai persiapan yang dilakukan sejak lama untuk menghadapi pertandingan di masa datang (Hidayati & Ika, 2017).

Atlet mahasiswa yaitu orang yang sedang menjalankan pendidikan di suatu perguruan tinggi dan di saat yang bersamaan orang tersebut memiliki profesi sebagai atlet (Hidayati & Ika, 2017). Pendapat lain mengenai atlet mahasiswa disampaikan oleh Apaak dan Emmanuel (2015) yang mengatakan bahwa seseorang yang berada dalam sebuah organisasi olahraga untuk berkompetisi dengan adanya dukungan atau mendapatkan sponsor dari pihak organisasi tempat orang tersebut berada.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 4 atlet mahasiswa UNESA yang berasal dari cabang olahraga yang berbeda menunjukkan beberapa perilaku OCB seperti pada aspek *Philanthropy* atlet mahasiswa bersedia membantu teman untuk berlatih (memberikan pelatihan). Pada aspek *Work Ethics* perilaku OCB juga ditunjukkan oleh atlet mahasiswa pada perilaku menyiapkan serta merapikan alat – alat yang akan digunakan dan bersedia membantu menyimpan alat – alat untuk latihan di rumah kosnya. Pada aspek *Chivalry* perilaku OCB ditunjukkan oleh atlet mahasiswa dengan tidak membuat isu yang akan merusak kestabilan organisasi meskipun merasa tidak nyaman atau kurang nyaman dengan lingkungan organisasi. Pada aspek *Civic virtue* perilaku OCB ditunjukkan oleh atlet mahasiswa pada perilaku memberikan dukungan satu sama lain terutama saat ada teman yang akan mengikuti kompetisi atau kejuaraan. Pada aspek *Modesty and Courtesy* perilaku OCB ditunjukkan oleh atlet mahasiswa dengan selalu datang tepat waktu saat latihan dan jarang membolos saat latihan.

Perilaku OCB ini merupakan perilaku organisasi yang positif dimana individu sukarela melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawabnya untuk organisasi. Atlet mahasiswa mengatakan bahwa mereka bersedia membantu dan melakukan perilaku yang diluar tugas dan tanggung jawabnya selama dirinya memiliki kemampuan untuk membantu. Berdasarkan salah satu atlet mahasiswa yang berada di cabang olahraga taekwondo mengatakan bahwa dirinya bersedia mengerjakan apa yang menurutnya tidak/kurang dapat dilakukan oleh teman – temannya. Sehingga, hal tersebut sesuai dengan definisi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang dimiliki individu yang memiliki sifat bebas dan tidak ada kaitannya terhadap sistem reward sehingga merupakan inisiatif individu untuk meningkatkan

fungsi organisasi secara efektif guna mencapai tujuan dari organisasi (Organ, 1997).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu perilaku yang ditunjukkan oleh individu secara eksplisit atau tidak langsung dikenali, perilaku ini juga termasuk perilaku yang ekstra atau individu melakukan tugas diluar dari perannya, dan perilaku ini mampu membantu efektivitas dari fungsi suatu organisasi (Hendrawan dkk., 2017). Maka, OCB dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang melebihi tugasnya sebagai kontribusinya terhadap organisasi dan memberikan peningkatan terhadap kinerja individu. Aspek dari OCB sendiri ada 5 aspek yaitu *Chivalry*, *Philanthropy*, *Civic virtue*, *Work Ethics*, *Modesty and Courtesy* (Sarani & Ali, 2014). *Philanthropy* yaitu membantu orang lain atau rekan kerja. *Work Ethics* yaitu melakukan perilaku atau peran internal yang melebihi dari tugas minimal yang dibutuhkan. *Chivalry* yaitu kecenderungan yang dilakukan oleh individu untuk berperilaku toleransi atas ketidaknyamanan yang terjadi dilingkungan organisasi. *Civic virtue* yaitu individu ikut untuk kerjasama dalam organisasi. *Modesty and Courtesy* yaitu individu memiliki kecenderungan untuk bertindak dengan hormat terhadap orang lain.

Faktor – faktor yang mampu mempengaruhi perilaku OCB diantaranya yaitu budaya organisasi, iklim organisasi, suasana hati dan kepribadian, dukungan yang diberikan oleh organisasi, kualitas hubungan individu dengan pelatih/pembina, lama individu bergabung dalam organisasi, dan yang terakhir yaitu jenis kelamin (Kusumajati, 2014). Selain faktor – faktor tersebut terdapat faktor lain yaitu kepuasan kerja, karena kepuasan dapat memberikan pengaruh yang positif kepada efektivitas organisasi dimana hal tersebut sesuai dengan tujuan OCB (Yuniar dkk., 2011).

Kepuasan dapat mempengaruhi OCB dibuktikan dengan penelitian di beberapa negara yang menunjukkan bahwa manajer akan membalas perilaku OCB karyawan dengan menunjukkan perilaku percaya dengan karyawannya (Robbins & Timothy, 2019). Individu yang merasa rekan kerjanya mendukung dirinya maka akan merasa puas, dan memungkinkan individu untuk terlibat dalam perilaku membantu dari pada mereka yang memiliki hubungan kurang baik. Maka, individu yang menerima umpan balik positif mengenai perilaku OCB yang mereka lakukan, memungkinkan untuk individu melanjutkan perilaku OCB nya (Robbins & Timothy, 2019). Berdasarkan Organ (1997) *Organizational citizenship behavior* juga dikatakan memiliki hubungan secara efektif dengan kepuasan kerja.

Individu dengan kepuasan kerja tinggi memiliki kecenderungan untuk termotivasi dalam melakukan tugas atau pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam

melakukan tugasnya, dan selalu datang tepat waktu saat bekerja. Sedangkan individu yang kepuasan kerjanya rendah cenderung akan malas bekerja atau tidak datang tepat waktu, pekerjaan atau tugasnya terbengkalai karena individu malas, dan tingkat absensi tinggi (Hurriyati, 2017).

Kepuasan dalam olahraga digambarkan sebagai seberapa bahagia atau puas individu atau atlet atas pengalaman yang mereka dapatkan (Burns & Duncan, 2012). Asosiasi Atletik Perguruan Tinggi Nasional menyebutkan bahwa pengalaman atlet merupakan tujuan yang paling penting karena mempengaruhi kepuasan yang dirasakan oleh atlet mahasiswa (Burns & Duncan, 2012). Penelitian mengenai kepuasan pada atlet memang terbatas. Burns et al. (2012) dalam penelitiannya menyatakan kepuasan atlet dengan motivasi, gaya kepemimpinan, rasa malas, kualitas serta perilaku pelatih, kohesi tim, komunikasi antar individu, partisipasi pemain, dan atlet itu sendiri. Penelitian tentang kepuasan atlet menunjukkan hasil bahwa atlet yang puas akan mengalami lebih sedikit masalah emosional dan peningkatan kesejahteraan (Reinboth & Joan, 2006).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa atlet mahasiswa merasa tidak puas dengan umpan balik yang diberikan oleh organisasi seperti tidak adanya penghargaan yang diberikan pihak organisasi baik secara materi atau non materi. Sedangkan untuk hal lain atlet cenderung memberikan respon positif atau merasa puas dengan kinerja individu ataupun kinerja tim. Selain itu, hubungan dengan sesama atlet mahasiswa dan dukungan yang diberikan antar atlet mahasiswa, pada aspek kepuasan terhadap rekan satu tim ini dapat dikatakan atlet mahasiswa juga merasa puas. Selanjutnya pada aspek terakhir yaitu kepuasan terhadap pelatih terlihat bahwa atlet mahasiswa juga merasa puas karena mereka dapat mencapai tujuan pribadi mereka dan mampu mengembangkan dirinya. Maka, kepuasan atlet baik secara intrinsik maupun ekstrinsik telah terpenuhi, namun pada kepuasan atlet secara ekstrinsik kurang dapat terpenuhi karena tingkat umpan balik dari organisasi yang diterima atlet masih rendah.

Atlet yang merasa puas akan memiliki komitmen untuk melakukan perilaku yang lebih (*extra role*) untuk meningkatkan kerjanya (Habe, 2012). Hal tersebut dapat membantu untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan pencapaian yang diterima oleh organisasi atas kinerja yang ditunjukkan oleh para atlet dengan prestasi yang dimilikinya.

Kepuasan menurut KBBI merupakan sesuatu yang berkenaan mengenai perasaan lega, senang atas apa yang diterimanya setelah apa yang dikeluarkannya atau dilakukannya. Sedangkan, kepuasan atlet sendiri

merupakan suatu evaluasi positif terhadap keadaan efektif yang dihasilkan dari hasil evaluasi yang dilakukan mengenai struktur, proses, dan hasil yang terkait berdasarkan pengalaman yang dimilikinya (Chelladurai & Harold, 1997). Maka, dapat dikatakan kepuasan atlet yaitu perasaan bahagia atau lega yang dimiliki oleh individu berdasarkan hasil evaluasi mengenai semua pengalaman yang didapat baik mengenai struktur, proses dan hasil dari pengalaman itu.

Tingkat kepuasan atlet dapat dilihat dari bagaimana reaksi atlet tersebut dalam memberikan respon tentang sejauh mana pengalaman yang dimiliki selama menjadi atlet telah mampu memenuhi standar pribadi orang tersebut. Standar ini mengacu pada apa yang diinginkan oleh atlet tersebut, bagaimana umpan balik yang didapatkan, apakah individu merasa dirinya memiliki hak yang sama seperti yang orang lain dapatkan, pengalaman yang dimilikinya dan/atau harapan yang dimilikinya saat ini (Chelladurai & Harold, 1997). Kepuasan yang dirasakan oleh individu dapat mencegah timbulnya suatu perilaku yang menyimpang dan memiliki kecenderungan untuk membicarakan hal – hal yang positif mengenai organisasi tempat mereka bernaung (Yuniar dkk., 2011).

Aspek dari kepuasan atlet diambil dari Satisfaction Scale For Athlete (SSA) yang memberikan tiga aspek diantaranya kepuasan terhadap pelatih/pembina, kepuasan dengan kinerja tim, dan kepuasan dengan rekan satu tim (Caliskan & Hacer, 2016). Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan atlet diantaranya yaitu kemudahan dalam mengakses fasilitas, program latihan yang diberikan, hubungan individu dengan individu lain (Din dkk., 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Organ (1997) mengatakan jika terdapat hubungan yang efektif antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Ariq (2015) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap OCB. Rahayu dan Septi (2020) juga memberikan hasil yang sama dimana kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan positif terhadap perilaku OCB.

Penelitian mengenai OCB dalam lingkup olahraga dilakukan oleh Aoyagi *et al.* (2008) dan ditemukan adanya hubungan atau dukungan untuk kepemimpinan yang dikaitkan dengan kohesi, kepuasan, dan OCB pada atlet. Dimana kohesi memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB dan kohesi juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan. Dalam hal ini hubungan yang terjalin antara kepuasan atlet dengan OCB menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan karena arah yang tergambar dalam penelitian tersebut yaitu kepuasan ke kohesi tim selanjutnya kohesi tim ke OCB.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang ada, dimana ada pendapat yang mengatakan kepuasan kerja dengan OCB berkorelasi signifikan dan ada yang mengatakan bahwa kepuasan dengan OCB tidak memiliki korelasi secara signifikan. Selain itu, pada beberapa penelitian terdahulu masih jarang membahas mengenai OCB yang dikaitkan dengan salah satu topik olahraga seperti kepuasan atlet. Maka, peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk mendapati apakah terdapat hubungan antara kepuasan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada atlet mahasiswa. Manfaat dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk memahami bagaimana kepuasan yang dirasakan oleh atlet mampu mempengaruhi perilakunya dalam organisasi maupun tim.

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif yang hasil analisisnya disajikan dalam bentuk angka berdasarkan pengolahan data penelitian yang telah dikumpulkan (Jannah, 2018). Populasi penelitian ini menggunakan subjek – subjek tertentu saja, yang memiliki kesesuaian dengan kriteria populasi dan memiliki jumlah yang tidak pasti serta terbatas, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling *Accidental Sampling*.

Populasi sendiri merupakan suatu wilayah yang digeneralisasikan dimana terdiri dari subjek maupun obyek yang memiliki karakteristik tertentu dalam penetapannya dilakukan oleh peneliti sendiri (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini yaitu atlet mahasiswa dengan lokasi pelaksanaan penelitian di Universitas Negeri Surabaya (UNESA) menggunakan alat bantu *google form* dengan bentuk kuesioner. Banyaknya sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 atlet mahasiswa dari berbagai macam cabang olahraga. Dimana kriteria yang digunakan yaitu a) merupakan atlet mahasiswa UNESA; b) pernah tergabung atau sedang bergabung dalam kejuaraan yang mewakili UNESA; c) sedang bergabung dalam UKM olahraga. Sedangkan *Accidental Sampling* merupakan teknik yang dilakukan berdasarkan pada kebetulan atau tanpa adanya rencana yang dibuat oleh peneliti (Jannah, 2018).

Penelitian ini menggunakan skala untuk menjadi instrumen dalam penelitian yang berbentuk kuesioner sebagai teknik pengumpulan data (Jannah, 2018). Skala penelitian yang akan digunakan adalah Skala Likert yang memiliki rentang jawaban dari 1 hingga 4. Dalam penelitian ini terdapat dua skala yang akan digunakan diantaranya adalah skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan yang kedua adalah skala kepuasan atlet.

Guna mengetahui seberapa tepat/cermat dari suatu item yang digunakan dalam mengukur variabel yang ingin diteliti, perlu dilakukan uji validitas pada instrumen penelitian (Kurniawan & Zarah, 2016). Sugiyono (2013) menjelaskan apabila nilai korelasi aitem > 0.3 maka dikatakan aitem tersebut valid, jika nilai korelasi aitem < 0.3 maka dikatakan item tersebut bukan item yang valid atau merupakan aitem yang gugur. Selain itu, Penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui seberapa handal (tingkat kepercayaan) dari suatu item, apakah item yang digunakan dalam mengukur variabel mampu mengukur apa yang ingin diukur (Kurniawan & Zarah, 2016). Pengujian reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila koefisien *cronbach alpha* > 0.6 .

Skala pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disusun atas dasar aspek – aspek yang dikemukakan Sarani dan Ali (2014) sebanyak 19 aitem yang meliputi *Philanthropy*, *Work Ethics*, *Chivalry*, *Civic virtue*, dan *Modesty and Courtesy*. Diketahui pula, validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya *Philanthropy* memiliki rentang (0.535-0.699), *Work Ethics* (0.196-0.622), *Chivalry* (0.426-0.762), *Civic virtue* (0.433-0.499), dan *Modesty and Courtesy* (0.602-0.719). Sehingga pada instrumen OCB terdapat 2 aitem yang gugur sehingga aitem yang masih dapat digunakan yaitu 17 aitem. Kemudian, untuk reliabilitas instrumen OCB diketahui sebesar 0.88, sehingga dikatakan instrumen penelitian reliabel karena koefisien *cronbach alpha* berada diatas 0.6.

Pada skala yang kedua, yaitu skala kepuasan pada atlet disusun atas dasar aspek – aspek yang dikemukakan oleh Caliskan dan Hacer (2016) yaitu *Satisfaction Scale For Athlete* (SSA) meliputi kepuasan dengan pelatih/pembina, kepuasan dengan kinerja tim, dan kepuasan dengan rekan satu tim sebanyak 16 aitem. Diketahui pula, validitas variabel kepuasan pada atlet diantaranya variabel diantaranya kepuasan pelatih/pembina memiliki rentang (0.62-0.68), kepuasan dengan kinerja tim (0.62-0.71), dan kepuasan dengan rekan satu tim (0.74-0.60). Sehingga pada instrumen kepuasan atlet terdapat 1 aitem yang gugur maka, total aitem yang masih dapat digunakan yaitu 15 aitem. Kemudian, untuk reliabilitas instrumen kepuasan sendiri diketahui 0.91, sehingga dikatakan instrumen penelitian reliabel karena koefisien *cronbach alpha* berada diatas 0.6.

Guna menentukan teknik analisis data yang akan digunakan, peneliti melakukan uji normalitas dan uji linearitas sebagai dasar untuk menentukan teknik analisis data penelitian. Berdasarkan hasil yang didapatkan, teknik analisa penelitian ini menggunakan Korelasi Product Moment milik Karl Pearson. Analisa ini biasa digunakan

untuk memberikan gambaran mengenai hubungan yang terjadi dari kedua variabel dengan skala variabel berbentuk interval atau rasio (Winarsunu, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan yang terjalin antara kepuasan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada atlet mahasiswa dari berbagai cabang olahraga diantaranya ada futsal, atletik, anggar, angkat berat, bola basket, bola voli, bulutangkis, catur, cricket, karate, judo, hockey, menembak, panahan, pencak silat, muay thai, dan taekwondo. Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini terbagi menjadi 57 laki – laki dan 55 perempuan, dengan rentang usia 18 tahun hingga usia 24 tahun.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	Kepuasan	OCB
Mean	51.92	58.11
Std. Deviasi	5.91	6.96
Min	39	41
Max	60	68

Berdasarkan tabel dari statistik deskriptif diketahui *mean* dari variabel kepuasan yaitu 51.92 dan *mean* dari variabel OCB yaitu 58.11. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan dan perilaku OCB pada atlet mahasiswa Unesa cukup tinggi. Nilai rata – rata dari kedua variabel tidak begitu jauh sehingga dapat dikatakan pula apabila kepuasan yang dirasakan atlet mahasiswa tinggi maka, perilaku OCB yang ditunjukkan atlet mahasiswa juga tinggi. Nilai standar deviasi dari variabel kepuasan yaitu 5.91 dan nilai standar deviasi dari variabel OCB yaitu 6.96. Kedua variabel memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata – ratanya, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini heterogen atau beragam. Untuk nilai minimum dari variabel kepuasan sendiri yaitu 39 dan nilai minimum dari variabel OCB yaitu 41. Sedangkan untuk nilai maksimum dari variabel kepuasan berada diangkat 60 dan nilai maksimum dari variabel OCB berada diangkat 68.

Untuk mengetahui interpretasi dari skor skala termasuk kedalam kategori tinggi, sedang, maupun rendah maka, diperlukan pengkategorisasian pada masing – masing variabel. Dalam pembuatan kategorisasi ini diperlukan norma kategorisasi, berikut merupakan norma kategorisasi beserta hasil skor kategorisasi (Azwar, 2019):

Tabel 2. Kategorisasi Kepuasan

Kategori	Rumusan	Skor	F	Presentase
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 28$	0	0%
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	$28 < X \leq 36$	0	0%
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$36 < X \leq 44$	15	13,39%
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	$44 < X \leq 52$	40	35,71%
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$	$52 < X$	57	50,89%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kategori yang paling banyak terletak pada kategori sangat tinggi dengan skor lebih dari 52 pada 57 atlet mahasiswa Unesa. Hal ini dapat dikatakan kepuasan yang dirasakan oleh atlet mahasiswa Unesa terbilang sangat tinggi, sehingga mereka telah mampu merasakan keadaan afektif positif mengenai pengalamannya selama menjadi atlet. Dimana ketika atlet mahasiswa mampu merasakan keadaan afektif yang positif maka, standar yang telah dibuatnya berhasil dicapai atau berhasil terpenuhi. Untuk kategori sangat rendah dan rendah memiliki frekuensi 0 (nol) dengan skor 36 dan dibawah 36. Sehingga dapat dikatakan atlet mahasiswa Unesa merasa puas baik itu dalam kategori sedang, tinggi, ataupun sangat tinggi. Karena tidak adanya atlet mahasiswa yang berada di kategori sangat rendah ataupun rendah pada skor kepuasannya.

Tabel 3. Kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior*

Kategori	Rumusan	Skor	F	Presen tase
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 33,25$	0	0%
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	$33,25 < X \leq 42,75$	3	2,67%
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$42,75 < X \leq 52,25$	22	19,64%
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	$52,25 < X \leq 61,75$	53	47,32%
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$	$61,75 < X$	34	30,35%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kategori yang paling banyak terletak pada kategori tinggi dengan skor 52.25 hingga 61.75 pada 53 atlet mahasiswa Unesa. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas atlet mahasiswa Unesa melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Untuk kategori sangat rendah pada variabel OCB memiliki frekuensi 0 (nol) dengan skor 33.25 dan dibawah 33.25. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa atlet mahasiswa Unesa telah melakukan perilaku OCB baik itu dalam kategori rendah, sedang, tinggi, ataupun sangat tinggi. Karena pada kategori rendah hanya sebanyak 3 atlet mahasiswa Unesa yang berada pada kategori tersebut dengan skor 33.25 hingga 42.75.

Sebelum melangkah pada pengujian analisa data, peneliti melakukan pengujian normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal atau masih berada pada sebaran yang normal (Nuryadi, dkk., 2017). Uji normalitas penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil dari pengujian normalitas instrumen diketahui sebesar 0.009 pada variabel kepuasan dan 0.386 pada variabel OCB. Sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini termasuk kedalam data penelitian dengan distribusi yang normal karena signifikansi *kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$) baik itu pada variabel kepuasan ataupun variabel OCB (Nuryadi, dkk., 2017).

Dilakukan pula pengujian linearitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah di antara variabel dependen dengan variabel independen yang akan diuji terdapat hubungan yang linear (Djazari, dkk., 2013). Hasil dari pengujian linearitas diketahui sebesar 0.366. Sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini merupakan data linear, karena signifikansi *deviation from linearity* berada diatas 0.05 ($p > 0.05$) (Yusuf, 2014).

Berdasarkan hasil pengujian tersebut ditemukan bahwa data dari penelitian ini termasuk ke dalam data yang memiliki distribusi normal serta terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Sehingga peneliti dapat melakukan pengujian untuk menjawab tujuan dari penelitian yang merupakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu kepuasan dan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengujian ini menggunakan teknik analisis Korelasi Product Moment dari Pearson. Dimana analisis ini biasanya digunakan dalam menggambarkan hubungan yang terjadi di antara dua variabel yang memiliki jenis yang sama baik itu merupakan data berjenis interval ataupun rasio (Winarsunu, 2015).

Analisa keputusan dari Korelasi Pearson dimana apabila signifikansi < 0.05 maka, dinyatakan terdapat

korelasi atau hubungan yang terjadi antar variabel. Sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0.05 maka, dikatakan tidak ada korelasi atau hubungan di antara kedua variabel penelitian. Hasil pengujian korelasi pearson didapatkan nilai sebesar 0.000. Dari hasil tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karena hasil pengujian diketahui memiliki nilai yang berada dibawah 0.05.

Pedoman dalam memberikan interpretasi korelasi menurut Suryani dan Hendrayadi (2015) diantaranya (0.0-0.2) memiliki hubungan yang lemah atau tidak ada, (0.2-0.4) memiliki hubungan yang lemah, (0.4-0.6) memiliki hubungan yang moderat, (0.6-0.8) memiliki hubungan yang kuat, dan (0.8-1.0) memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai *pearson correlation* dari data penelitian diketahui sebesar 0.643, sehingga antara variabel kepuasan dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terjalin hubungan yang kuat signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai *pearson correlation* berada pada rentang 0.6 hingga 0.8.

Hasil perhitungan nilai rata – rata masing – masing aspek dari masing – masing variabel juga diketahui untuk *Philanthropy* diketahui nilai *mean* sebesar 402, *Work Ethics* diketahui nilai *mean* sebesar 424, *Chivalry* diketahui nilai *mean* sebesar 386.3, *Civic virtue* diketahui nilai *mean* sebesar 359.5, dan *Modesty and Courtesy* diketahui nilai *mean* sebesar 376.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui bahwa, terdapat hubungan antara kepuasan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari Aoyagi *et al.* (2008) karena hubungan yang tergambar pada penelitian ini yaitu antara kepuasan dengan OCB pada atlet tidak memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini terjadi diperkirakan karena hubungan antara kepuasan ke kohesi tim dan hubungan antara kohesi tim ke OCB lebih kuat dibanding hubungan antara kepuasan atlet dengan OCB. Namun, hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Organ (1997) yang menyatakan adanya hubungan efektif pada *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja. Selain itu, Rahayu dan Septi (2020) juga memberikan hasil yang sama dimana kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan positif pada perilaku OCB.

Hubungan antara kepuasan dengan perilaku OCB memang sedikit berbeda apabila ditempatkan pada tempat yang berbeda seperti pada bidang olahraga dan industri. Pada bidang industri hubungan yang terjalin lebih kearah untuk meningkatkan komoditas dan adanya upah atas apa

yang dilakukan atau perilaku OCB yang dilakukan. Sedangkan dalam bidang olahraga tidak ada upah (gaji) yang diterima, hanya pengalaman dan pengembangan diri saja yang didapatkan (Aoyagi, *et al.*, 2008). Mullen dan Copper (1994) menyatakan hubungan yang terjalin antar individu lebih erat atau kohesi pada bidang olahraga dibanding pada bidang industri.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang dimiliki individu yang memiliki sifat bebas dan tidak ada kaitannya terhadap sistem reward sehingga merupakan inisiatif individu untuk meningkatkan fungsi organisasi secara efektif guna mencapai tujuan dari organisasi (Organ, 1997). Salah satu faktor dari perilaku OCB yaitu kualitas hubungan individu dengan pelatih/pembina. Hal tersebut terjadi karena apabila atlet mahasiswa memiliki kualitas interaksi yang cukup baik dengan pelatih/pembina mereka tidak malu untuk bertanya ataupun mengeluh mengenai masalah atau hambatan mengenai pengalaman atletik yang dimilikinya. Sehingga pelatih/pembina mampu membantu dalam pemecahan masalah yang sedang dihadapi, hal ini juga mampu mempengaruhi terjadinya perilaku OCB paling dominan (Novliadi, 2006).

Penerapan perilaku OCB dalam olahraga biasanya pada aspek interpersonal OCB sendiri seperti *Philanthropy* (perilaku membantu), *Chivalry* (sportif), dan *Modesty and Courtesy*. Pada perilaku membantu dan sopan terjadi pada umumnya namun, pada aspek *Chivalry* (sportif) pelatih memiliki kekuatan lebih yang menyebabkan atlet hanya mampu dapat menerima arahan dan keputusan tanpa pertanyaan (Stirling & Gretchen, 2009). Maka, aspek ini dianggap sebagai sesuatu hal yang wajib bagi atlet dan bukan lagi menjadi salah satu contoh dari perilaku OCB. Sehingga perspektif OCB sedikit berbeda dari penggunaan pada umumnya, dalam olahraga tidak memerlukan gagasan mengenai menghormati aturan, lawan, dan konvensi sosial (Love & Seungmo, 2018).

Pada aspek *Philanthropy* memiliki nilai rata – rata yang paling tinggi sebesar 402. Aspek *Philanthropy* ini dikenal sebagai perilaku atlet dalam membantu atlet lain atau rekan satu timnya. Seperti halnya membantu atlet lain untuk berlatih, tidak membuat masalah atau menghindari masalah dengan rekan satu timnya ataupun anggota dari organisasi lain seperti yang disebutkan dalam aitem kedua. Dimana hal tersebut juga termasuk ke dalam aspek *Philanthropy* untuk tetap saling membantu satu sama lain meskipun. Pada aspek *Chivalry* atlet mahasiswa menganggap bahwa organisasi tempat mereka bernaung merupakan satu tim yang terintegrasi. Hal tersebut terdapat pada aitem ke delapan dimana atlet mahasiswa rata – rata setuju bahwa organisasi mereka merupakan satu tim yang terintegrasi. Pada aspek *Modesty and Courtesy* atlet

mahasiswa menunjukkan sikap yang kompak dimana mereka saling mendukung sesama atlet mahasiswa seperti yang tertera pada aitem ke enam belas dan tujuh belas.

Sedangkan untuk aspek organisasi OCB sendiri dilihat dari perilaku *Work Ethics* dan *Civic virtue*. Pada aspek *Work Ethics* atlet mahasiswa berusaha untuk menjaga bagaimana mereka berperilaku terhadap rekan satu timnya. Dimana mereka saling menghargai, menghormati, menjaga dan membantu sesama atlet mahasiswa. Pada aspek *Civic virtue* atlet mahasiswa ikut serta dalam kegiatan – kegiatan yang diadakan oleh organisasi baik itu seperti latihan rutin atau kegiatan – kegiatan pendukung lainnya. Aspek ini juga menjelaskan bahwa seorang atlet mahasiswa dapat berkontribusi dalam kehidupan organisasi dapat menambah pengetahuan baik secara akademis maupun non akademis yang mana mampu meningkatkan performa individu tersebut dalam mengembangkan dirinya. Dimana hal tersebut salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan secara intrinsik dengan pengembangan diri dan meningkatkan performa yang dimilikinya (Chelladurai & Harold, 1997). Sehingga, apabila atlet mahasiswa berhasil mendapatkan evaluasi positif yaitu rasa puas maka perilaku OCB atlet mahasiswa juga akan muncul.

Kepuasan atlet sendiri merupakan suatu evaluasi positif terhadap keadaan efektif yang dihasilkan dari hasil evaluasi yang dilakukan mengenai struktur, proses, dan hasil yang terkait berdasarkan pengalaman yang dimilikinya (Chelladurai & Harold, 1997). Salah satu faktor dari kepuasan yaitu hubungan antar individu yang terjalin dengan baik, dalam konteks ini individu lain bermakna rekan tim, pelatih, atau pembina. Individu yang memiliki hubungan baik dengan individu lain seperti memiliki hubungan yang harmonis dengan rekannya atau mendapat dukungan dari rekannya, maka individu tersebut memiliki kecenderungan untuk merasa puas serta memiliki kemungkinan untuk terlibat dalam perilaku membantu, sportif, dan perilaku OCB lainnya dari pada mereka yang memiliki hubungan kurang baik.

Individu dengan umpan balik positif mengenai perilaku OCB yang mereka lakukan, memungkinkan untuk individu melanjutkan perilaku OCB nya (Robbins & Timothy, 2019). Namun, tidak semua perilaku membantu yang dilakukan merupakan bentuk rasa puas yang dirasakan oleh individu, melainkan dapat berarti sebagai perilaku menolong secara interpersonal (Sambung, 2011). Perasaan puas yang dimiliki oleh para atlet biasanya dilihat dari bagaimana respon yang diberikan oleh atlet tersebut mengenai sejauh mana pengalaman yang dimiliki oleh atlet tersebut dapat memenuhi standar pribadinya. Standar pribadi disini biasanya seperti bagaimana respon yang diberikan oleh atlet terhadap kinerja dirinya, kinerja tim,

hubungan dengan sesama atlet mahasiswa, dukungan yang diberikan antara atlet, dan lainnya.

Kepuasan yang dirasakan oleh atlet mahasiswa UNESA cenderung terpenuhi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Karena atlet cenderung memberikan respon positif atau merasa puas dengan kinerja individu, kinerja tim, hubungan dengan sesama atlet mahasiswa, pencapaian tujuan pribadi, pengembangan diri, dan dukungan yang diberikan antar atlet. Maka, kepuasan atlet baik secara intrinsik maupun ekstrinsik telah terpenuhi, namun pada kepuasan atlet secara ekstrinsik kurang dapat terpenuhi karena tingkat umpan balik dari organisasi yang diterima atlet masih rendah.

Kepuasan intrinsik sendiri meliputi performa individu, pencapaian tujuan pribadi, pengembangan diri, peningkatan kinerja individu, dan lainnya. Sedangkan kepuasan ekstrinsik meliputi dukungan tim, dukungan teman dan keluarga, pencapaian tujuan tim, pengakuan, kompensasi, dan lainnya (Chelladurai & Harold, 1997). Kepuasan yang dirasakan oleh atlet mahasiswa mampu mendorong munculnya kepuasan bersamaan dengan proses belajar yang dijalani oleh individu. Disisi lain individu mampu menambah pengalamannya dalam berorganisasi di lingkungan kampus. Sehingga, ketika kepuasan intrinsik tersebut mampu diraih oleh individu, maka individu dapat berkontribusi dalam tim/organisasi dalam membantu sesama serta melakukan perilaku diluar peran dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Kepuasan yang dirasakan oleh atlet mahasiswa biasanya dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu kepuasan terhadap pelatih, kepuasan terhadap kinerja tim, dan kepuasan terhadap rekan satu tim. Dari beberapa aspek tersebut kepuasan terhadap rekan satu tim memiliki nilai rata – rata yang paling tinggi sebesar 395,3. Aspek ini menunjukkan bahwa atlet mahasiswa memiliki perasaan yang lekat dengan rekan sesama atletnya. Pada aspek kepuasan terhadap kinerja tim, atlet mahasiswa sepakat bahwa mereka merasa puas dengan hasil yang mereka dapat atas kinerja yang mereka lakukan. Selanjutnya pada aspek kepuasan terhadap pelatih, atlet mahasiswa merasa puas dengan bagaimana cara pelatih mereka membimbing dan membantu dalam pembuatan strategi untuk bertanding. Selain itu pelatih membebaskan atlet untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan atau apa yang ingin mereka perdalam dari kemampuan atletik yang mereka miliki.

Diketahui juga kepuasan yang dirasakan oleh atlet mahasiswa Unesa berada pada kategori sangat tinggi, sehingga mereka telah mampu merasakan keadaan afektif positif mengenai pengalamannya selama menjadi atlet. Sedangkan perilaku OCB berada pada kategori tinggi

dimana dapat dikatakan bahwa mayoritas atlet mahasiswa Unesa telah melakukan perilaku OCB dalam kehidupan organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atlet mahasiswa merasa puas, begitu juga akan semakin tinggi pula perilaku OCB yang akan ditunjukkan. Dengan ini, dapat diketahui hubungan yang tergambar antara kedua variabel yaitu hubungan yang searah. Hal tersebut terjadi dikarenakan atlet mahasiswa yang merasa puas akan menunjukkan perilaku yang lebih menguntungkan untuk organisasinya, sedangkan atlet mahasiswa yang tidak merasa puas maka mereka akan bersikap acuh dengan apa yang terjadi pada kehidupan organisasinya.

Robbins dan Timothy (2019) juga menjelaskan bahwa memang ada hubungan yang terjalin secara positif antara kepuasan dan OCB. Atlet yang merasa puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi dimana tempat mereka bergabung atau tinggal, membantu rekan setimnya, bertindak melebihi perannya dalam organisasi, dan mereka memiliki kecenderungan untuk lebih patuh dengan tugas atau tanggung jawabnya. Selain itu, mereka juga lebih komunikatif serta menghindari untuk membuat isu yang dapat mempengaruhi organisasinya meskipun merasa jengkel (Sambung, 2011).

Para atlet mahasiswa yang memiliki kekompakan dalam berbagai hal, seperti saat ingin mengikuti sebuah kejuaraan dan mereka kekurangan orang untuk di tim mereka maka, mereka dapat mengundang atlet lain yang berada dari cabang olahraga yang sama untuk bergabung. Begitu pula saat ada informasi mengenai kejuaraan maka, mereka akan antusias untuk memberikan informasi kepada rekan sesama atlet mengenai kejuaraan tersebut. Dengan adanya hubungan yang terjalin antara atlet mahasiswa tersebut, dapat memunculkan kelekatan antara atlet mahasiswa yang cukup tinggi. Dimana mereka sering menghabiskan waktu bersama yang mampu menimbulkan keakraban satu dengan yang lain seperti adanya latihan rutin, sehingga para atlet mahasiswa sering bertemu dan berinteraksi satu sama lain.

Kelekatan merupakan suatu ikatan emosi yang tercipta antara dua orang (Putri, dkk., 2018). Adanya kelekatan ini mampu menciptakan loyalitas atlet mahasiswa pada organisasi (Khoiriyah & Umi, 2021). Hal tersebut dikarenakan atlet mahasiswa telah merasakan kenyamanan ketika berada dalam lingkungan tersebut, karena hubungan antar atlet mahasiswa terjalin dengan harmonis. Dengan apa yang didapat dan dirasakan oleh atlet mahasiswa tersebut sehingga mampu menciptakan loyalitas, selain itu juga didukung dengan adanya sebuah kepuasan didalamnya. Dimana atlet mahasiswa memiliki kesempatan untuk mengikuti kejuaraan karena mudah mendapatkan informasi dan memiliki akses untuk mengikuti kejuaraan-kejuaraan. Selain itu, atlet mahasiswa

memiliki wadah untuk menyalurkan bakatnya atau kegemarannya dalam dunia olahraga sehingga semua mahasiswa memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan bakatnya serta mengikuti kejuaraan pada cabang olahraga yang diminati.

Atlet mahasiswa merasa mampu melakukan apa yang mereka inginkan dan memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkannya, maka mereka akan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan juga dapat mempengaruhi loyalitas atlet mahasiswa. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Fortuna (2016) bahwa loyalitas dipengaruhi oleh adanya kepuasan yang dirasakan.

Atlet mahasiswa yang merasa puas dengan apa yang mereka peroleh, mereka cenderung ingin melakukan suatu hal yang lebih untuk organisasi dimana tempat mereka berada. Hal tersebut merupakan sebuah respon positif dari evaluasi yang mereka lakukan terhadap pengalaman atletik yang mereka dapat. Seperti halnya mereka yang berusaha mencari tempat untuk menyimpan alat-alat yang digunakan saat mereka latihan, jarang absen saat latihan, bersedia membantu rekannya untuk berlatih, dan lain sebagainya. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa atlet mahasiswa yang puas memiliki kecenderungan untuk meningkatkan komitmennya. Seperti yang dikatakan oleh Habe (2012) atlet yang merasa puas maka, memiliki kecenderungan untuk meningkatkan komitmennya.

Atlet mahasiswa dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi maka akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan prestasinya seperti mengikuti berbagai kejuaraan untuk mewakili organisasinya. Hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas organisasi, seperti yang dikatakan oleh Hermanto dan Veronika (2020) perilaku OCB apabila dilakukan dalam organisasi mampu memberikan dampak diantaranya produktivitas organisasi meningkat, membantu organisasi untuk dapat beradaptasi dan bertahan dalam perubahan lingkungan, dan meningkatkan kinerja individu.

Dari penjelasan yang ada diketahui faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu iklim organisasi, budaya organisasi, kepuasan atlet mahasiswa, komitmen organisasi, serta adanya kelekatan yang tercipta antara atlet mahasiswa dimana antar atlet mahasiswa memiliki kedekatan secara emosi yang menyebabkan adanya timbal balik seperti saling mengasahi untuk mendukung dan membantu satu sama lain. Dimana fenomena ini termasuk ke fenomena yang positif atau perilaku yang positif karena perilaku OCB ini mendukung kemajuan dan berkembangnya sebuah organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisa yang dilakukan oleh peneliti, terdapat hubungan yang signifikan kuat antara kepuasan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada atlet mahasiswa. Hubungan kedua variabel ini tergambar secara searah dimana semakin tinggi atlet mahasiswa merasa puas, begitu juga akan semakin tinggi pula perilaku OCB yang akan ditunjukkan.

Perilaku OCB pada atlet mahasiswa ditunjukkan dalam perilaku seperti datang tepat waktu saat latihan, jarang membolos saat latihan, bersedia membantu teman untuk berlatih (memberikan pelatihan), menyiapkan serta merapikan alat – alat yang akan digunakan, saling mendukung satu sama lain, dan tidak membuat isu yang akan merusak kestabilan organisasi. Atlet mahasiswa cenderung memberikan respon positif atau merasa puas dengan kinerja individu, kinerja tim, hubungan dengan sesama atlet mahasiswa, dan dukungan yang diberikan antar atlet. Namun, mereka cenderung tidak puas dengan umpan balik yang diberikan oleh organisasi karena menurut mereka tidak ada umpan balik yang mereka terima baik itu secara materi maupun non materi seperti penghargaan.

Saran :

Saran yang dapat diberikan untuk atlet mahasiswa yaitu menciptakan hubungan yang akrab dan lekat sesama atlet mahasiswa untuk dapat saling mendukung dan meraih prestasi dengan sportif, seperti menciptakan iklim organisasi yang baik antar atlet mahasiswa. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB di bidang olahraga yaitu adanya kelekatan antara atlet.

Pada penelitian ini terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dimana pada proses pengambilan data dilakukan saat masa pandemi Covid-19, dimana hal tersebut tidak memungkinkan peneliti untuk melakukan pengambilan data secara langsung seperti melakukan observasi di lapangan secara langsung. Selain itu, peneliti hanya menggunakan dua variabel saja yaitu kepuasan dan OCB. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ini lebih mendalam untuk mengetahui lebih jauh mengenai hubungan dari kepuasan dan OCB pada atlet. Hal tersebut juga mampu untuk memperbanyak dan memperluas penelitian mengenai perilaku organisasi terutama OCB pada ruang lingkup olahraga.

Daftar Pustaka

- Aoyagi, M. W., Richard, H. C., & Richard, T. M. (2008). Organizational citizenship behavior in sport: Relationships with leadership, team cohesion, and athlete satisfaction. *Journal of Applied Sport*

- Psychology*, 20(1), 25–41.
<https://doi.org/10.1080/10413200701784858>
- Apaak, D. & Emmanuel, O. S. (2015). Internal challenges affecting academic performance of student-athletes in Ghanaian public universities. *Journal of Education and Practice*, 6(14), 18–23.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1080130.pdf>
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Burns, G. N., Dale, J., Steven, C. D., & Duncan, F. (2012). Athlete identity and athlete satisfaction: The nonconformity of exclusivity. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 280–284.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.10.020>
- Caliskan, G. & Hacer, O. B. (2016). Satisfaction scale for athlete (SSA): A study of validity and reliability. *European Scientific Journal*, 12(14), 13–26.
<https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n14p13>
- Chelladurai, P. & Harold, A. R. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11(2), 133–159.
<https://doi.org/10.1123/jsm.11.2.133>
- Din, A., Salleh, A. R., Mohd Isha, A. (2015). Aspek pengurusan program latihan dan kesannya terhadap kepuasan atlet sekolah sukan. *International Journal of Management Studies (IJMS)*, 22(1), 73–95.
<http://e-journal.uum.edu.my/index.php/ijms/article/view/10421>
- Djazari, M., Diana, R., & Mahendra, A. N. (2013). Pengaruh sikap menghindari risiko sharing dan knowledge self-efficacy terhadap informal knowledge sharing pada mahasiswa FISE UNY. *Jurnal Nominal*, 2(2), 181–209.
<https://media.neliti.com/media/publications/191639-ID-pengaruh-sikap-menghindari-risiko-sharin.pdf>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/7>
- Habe, H. (2012). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada toko buku fajar agung di bandar lampung. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(2).
<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmk/article/view/333>
- Hendrawan, A., Hari, S., & I. (2017). Organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan akademi maritim nusantara. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 39–48.
<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/2271/2252>
- Hermanto, Y. B. & Veronika, A. S. (2020). *Kepemimpinan integratif: Strategi menumbuhkan totalitas kerja dan perilaku ekstra peran-teori, perilaku dan aplikasi dalam penelitian di organisasi pendidikan*. PT Kanisius.
- Hidayat, A. R., Tri, L., & Tutik, K. (2015). Aplikasi manajemen unit kegiatan mahasiswa pada universitas muria kodus berbasis web. *Prosiding SNATIF*, 389–394.
<https://jurnal.umk.ac.id/index.php/SNA/article/view/358/368>
- Hidayati, D. A. & Ika, K. (2017). Literasi informasi mahasiswa atlet fakultas ilmu keolahragaan universitas negeri semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(2), 111–120.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/23117>
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan kerja ditinjau dari perilaku work family conflict. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 16(2), 180–188.
<https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Khoiriyah, N. & Umi, A. I. (2021). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41138>
- Kurniawan, A., W. & Zarah, P. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva Buku.
<https://id1lib.org/book/5686381/2da729>
- Kurniawati, F. & Nahiyah, J. (2016). *Pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB): Studi pada karyawan PT. Madubaru Bantul Yogyakarta* [Universitas Negeri Yogyakarta].
<http://eprints.uny.ac.id/29882/>
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70.
<https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Love, A. & Seungmo, K. (2018). Organizational citizenship behavior in sport: A perspective from athletes. *Journal of Sport Management*, 33(1), 25–36.
<https://doi.org/10.1123/jsm.2018-0036>
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115–126.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00042-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00042-X)
- Muhdar. (2015). *Organizational citizenship behavior perusahaan*. Sultan Amai Press.
https://www.researchgate.net/profile/Muhdar-Hm/publication/323832978_Organizational_Citizenship_Behavior_Perusahaan/links/5aadad000f7e9b4897be9afa/Organizational-Citizenship-Behavior-Perusahaan.pdf
- Mullen, B., & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115(2), 210–227.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.115.2.210>
- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap

- dukungan organisasional. *Psikologia*, 2(1), 39 – 46.
https://www.researchgate.net/profile/Ferry-Novliadi/publication/42362660_Organizational_Citizenship_Behavior_Karyawan_Ditinjau_Dari_Persepsi_Terhadap_Kualitas_Interaksi_Aatasan-Bawahan_Dan_Persepsi_Terhadap_Dukungan_Organisasional/links/58d1dcfc92851cf4f8f
- Nuryadi, Tutut, D. A., Endang, S. U., M. B. (2017). *Dasar - dasar statistik penelitian*. Sibuku Media.
http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/6667/1/Buku-Ajar_Dasar-Dasar-Statistik-Penelitian.pdf
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Putri, L. A., Heny, H. A., & Rika, V. Z. (2018). Perbedaan kualitas persahabatan ditinjau dari gaya kelekatan pada mahasiswa psikologi fakultas kedokteran ULM. *Jurnal Kognisia*, 1(1), 23–28.
<https://doi.org/10.20527/jk.v1i1.1384>
- Rahayu, M. K. P. & Septi, A. Q. (2020). Intervensi komitmen organisasional pada pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi dalam setting organisasi kemahasiswaan). *Jurnal Bisnis Dan Perbankan UMSIDA*, 6(1), 76–84.
<http://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.445>
- Reinboth, M. & Joan, L. D. (2006). Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(3), 269–286.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2005.06.002>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education Limited.
<https://id1lib.org/book/11730257/7730c9>
- Sambung, R. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 77–90.
<https://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/9>
- Sarani, H. & Ali, M. S. (2014). Validity and reliability of sport organizational citizenship behavior questionnaire. *Annals of Applied Sport Science*, 2(2), 101–108.
 10.18869/acadpub.aassjournal.2.2.101
- Stirling, A. E. & Gretchen, A. E. (2009). Abused athletes' perceptions of the coach-athlete relationship. *Sport in Society*, 12(2), 227–239.
<https://doi.org/10.1080/17430430802591019>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
<https://id1lib.org/book/5686376/9d6534>
- Suryani & Hendrayadi. (2015). *Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam*. Prenada Media Group.
- Wagstaff, C., David, F., & Sheldon, H. (2012). Positive organizational psychology in sport: An ethnography of organizational functioning in a national sport organization. *Journal of Applied Sport Psychology*, 24(1), 26–47.
<https://doi.org/10.1080/10413200.2011.589423>
- Widodo, S. E. & Ariq, J. R. (2015). Organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari kepuasan kerja intrinsik. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4(1).
<https://doi.org/10.21009/JPPP.041.01>
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yuniar, I G. A. A. Y., Harlina, N., & Diana, R. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT.BPD Bali. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 9(1).
<https://doi.org/10.14710/jpu.9.1>
- Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*.
<https://id1lib.org/book/5686384/1c3491>
- Zimbalist, A. (1999). *Unpaid professionals: Commercialism and conflict in big-time college sports*. Princeton University Press.
<https://libgen.is/book/index.php?md5=72AFD699800E3423E8CF2ECE1378960E>