

LAPORAN AKHIR PENELITIAN



JUDUL:

PENTAHelix PENANGGULANGAN BENCANA DI MAGELANG RAYA

OLEH:

**Drs. Sujatmiko, M.P.A
Seiren Ikhtiara, M.A
Fadlurahman, M.P.A
Ari Mukti, M.A.P
Lili Sri Parwanti
Libriana Arsyia Nadia**

**UIN SUNAN KALIJAGA
2025**

INTISARI

Kabupaten Magelang merupakan daerah yang memiliki tingkat kerentanan bencana alam cukup tinggi. Dalam lima tahun terakhir (2019 – 2024) telah terjadi sebanyak 295 kejadian bencana alam yang salah satunya erupsi gunung merapi. Sebagai daerah yang bersinggungan dengan gunung merapi, pemerintah dan masyarakat memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi. Maka dari itu dibentuk berbagai macam organisasi atau lembaga masyarakat yang bergerak di bidang kebencanaan salah satunya lembaga penanggulangan bencana desa (LPBD) di setiap desa yang berada pada kawasan rawan bencana (KRB). LPBD memiliki peran penting bagi masyarakat guna melatih masyarakat dalam mitigasi kebencanaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organizational citizenship behavior (perilaku kewarganegaraan organisasi) terhadap community resilience (ketahanan masyarakat). Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan total responden sebanyak 97 yang berasal dari anggota LPBD dari tiga desa di KRB III yang paling dekat dengan puncak merapi yaitu Desa Krinjing, Desa Paten, dan Desa Ngargomulyo, Kecamatan Dukun, Kabupaten Magelang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner yang terdiri dari 37 item pernyataan. Teknik analisis data melalui beberapa tahapan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis penelitian. Penelitian ini menghasilkan yaitu terdapat pengaruh organizational citizenship behavior terhadap community resilience.

Kata kunci: organizational citizenship behavior; community resilience; Kecamatan Dukun.

PRAKATA

Puji Syukur kami panjatkan Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan karunianya sehingga kami tim peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir penelitian yang berjudul “Pentahelix penanggulangan bencana di magelang raya” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Tujuan penulisan laporan akhir penelitian ini yakni untuk memenuhi rangkaian dari proses penelitian yang telah diselesaikan oleh tim peneliti. Melalui prakata ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dan memberikan dukungan kepada kami dalam menyelesaikan laporan akhir penelitian ini.

Kami sadar dalam penyusunan laporan akhir penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu, kami mengharapkan saran dan kritiknya. Semoga, laporan akhir penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Sampul	i
Intisari	iii
Prakata	iv
Daftar Isi	v
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Konsep Organizational Citizenship Behavior	6
2.2. Konsep Community Resilience	8
2.3. Hipotesis	10
BAB 3. METODE PENELITIAN	11
3.1. Metode Penelitian	11
3.2. Lokasi Penelitian	11
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	11
3.4. Teknik Pengumpulan Data	11
3.5. Definisi Operasional dan Konseptual	12
3.6. Pengujian Validitas.....	15
3.7. Pengujian Reliabilitas	15
3.8. Teknik Analisa Data	15
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	18
4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian	18
4.2. Karakteristik responden.....	19
4.3. Hasil Uji Validitas	21
4.4. Hasil Uji Reliabilitas	22
4.5. Uji Asumsi Klasik	23
4.6. Uji Hipotesis	23
4.7. Pembahasan	25
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	27
DAFTAR PUSTAKA	28

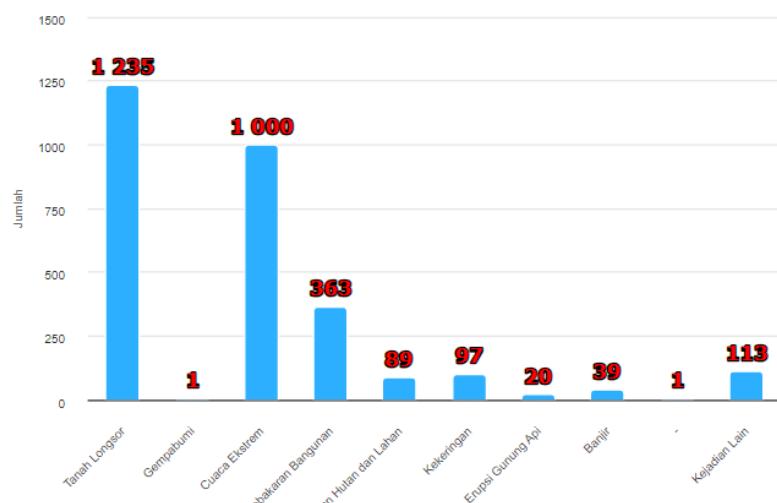
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Kabupaten Magelang secara geologis merupakan daerah yang dikelilingi oleh pegunungan. Kondisi tersebut menjadikan Kabupaten Magelang sebagai daerah yang memiliki tingkat kerentanan bencana alam cukup tinggi. Berdasarkan data yang dikutip pada laman Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Magelang, dalam lima tahun terakhir (2019 – 2024) telah terjadi sebanyak 295 kejadian bencana meliputi tanah longsor, gempa bumi, cuaca ekstrem, kebakaran bangunan, kebakaran hutan dan lahan, kekeringan, banjir, erupsi gunung api dan kejadian lainnya.

Gambar 1. Total kejadian bencana dari tahun 2019 – 2024



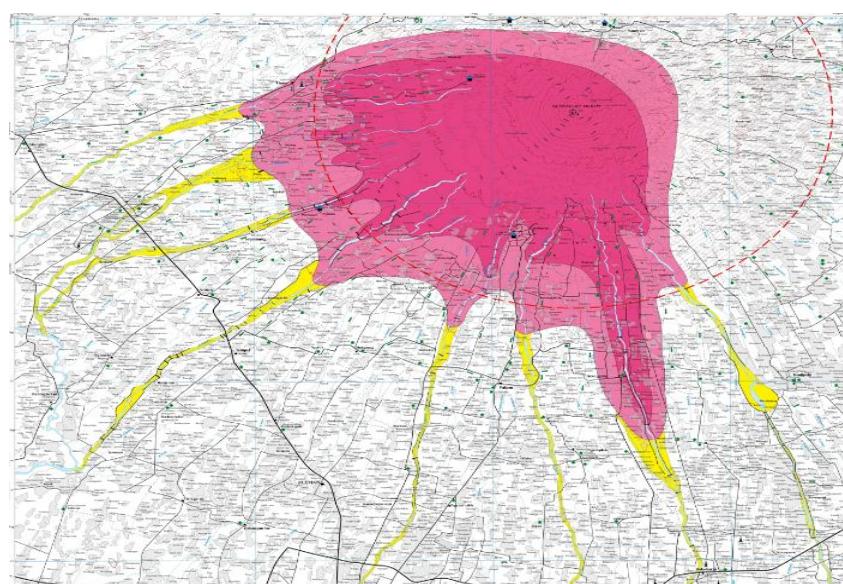
Sumber: <https://sikk.magelangkab.go.id/> (diakses pada tanggal 23 September 2024).

Dampak yang ditimbulkan dari total kejadian bencana tersebut yaitu mulai dari kerusakan rumah hingga korban jiwa yang tidak sedikit. Tercatat jumlah kerusakan rumah ringan sebanyak 2.690, sedang 204, dan berat 117. Sedangkan jumlah korban jiwa berupa luka-luka sebanyak 72 orang dan meninggal 34 orang akibat kejadian bencana yang terjadi. Tingginya kejadian bencana di Kabupaten Magelang dipicu oleh kondisi fisiografi wilayah yang berbentuk cekungan dan dikelilingi oleh beberapa pegunungan diantaranya Gunung Sumbing, Gunung Merapi, Gunung Merbabu, dan pegunungan Bukit Menoreh sehingga memiliki resiko bencana geologi meliputi erupsi gunung api, gempa bumi, dan pergerakan tanah.

Gunung Merapi merupakan salah satu gunung berapi teraktif di Indonesia, selama ini menjadi perhatian utama warga Kabupaten Magelang, wilayah yang terletak di jantung Pulau Jawa. Letusan gunung berapi yang sering terjadi, mulai dari skala kecil hingga sedang, telah berdampak signifikan terhadap penduduk setempat, terutama dalam hal mata pencaharian, infrastruktur, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Prasetyo et al., 2018; Suwarsono et al., 2019). Salah satu ciri yang paling menonjol dari letusan Gunung Merapi adalah terjadinya kubah lava dan runtuhnya struktur-struktur tersebut, yang dapat menghasilkan aliran piroklastik yang menghancurkan.

Dalam kajian kebencanaan, pemetaan resiko bencana harus diidentifikasi dari tingkat kerawanan pada suatu kawasan dengan memetakan desa yang termasuk dalam kawasan rawan bencana (KRB). KRB adalah kawasan yang berpotensi atau pernah terlanda bahaya bencana, baik secara langsung maupun tidak langsung (Suharto et al., 2021). KRB berada pada wilayah yang memiliki kondisi atau karakteristik geologis, biologis, hidrologis, klimatologis, geografis, sosial, budaya, politik, ekonomi, dan teknologi yang untuk jangka waktu tertentu tidak dapat atau tidak mampu mencegah, meredam, mencapai kesiapan, sehingga mengurangi kemampuan untuk menanggapi dampak buruk bahaya tertentu (Tondobala, 2011). Penetapan kawasan KRB tertuang pada Peraturan Menteri ESDM Nomor 11 Tahun 2016 tentang penetapan kawasan rawan bencana geologi.

Gambar 2. Peta kawasan rawan bencana gunung merapi



Sumber: <https://bpbd.jogjaprov.go.id>, diakses pada tanggal 29 September 2024).

KRB sendiri dibagi ke dalam tiga tingkatan diantaranya KRB I, KRB III, KRB III sesuai dengan potensi ancaman bahaya bencana. KRB I merupakan kawasan yang berpotensi terlanda lahar, tertimpa material jatuh berupa hujan abu, dan/atau air dengan keasaman tinggi. KRB II merupakan kawasan yang berpotensi terlanda awan panas, aliran lava, lontaran batu (pijar) dan/atau guguran lava, hujan abu lebat, hujan lumpur panas, aliran lahar, dan gas beracun. KRB III merupakan kawasan yang sangat berpotensi/sering terlanda awan panas, aliran lava, lontaran bom vulkanik, gas beracun maupun guguran batu (pijar). Pada kawasan ini, siapa pun tidak direkomendasikan untuk membuat hunian tetap dan memanfaatkan wilayah untuk kepentingan komersial (dikutip dari bpbd.jogjaprov.go.id, diakses pada tanggal 29 September 2024).

Salah satu kecamatan yang terletak pada KRB III yaitu kecamatan Kecamatan Dukun yang terdiri dari 15 desa/kelurahan. Desa yang terletak paling dekat dengan puncak merapi yaitu Desa krinjing, Desa Paten, dan Desa Ngargomulyo. Pelaksanaan berbagai mitigasi bencana di ketiga desa tersebut telah dilakukan salah satunya dengan membentuk Lembaga Penanggulangan Bencana Desa (LPBD) di masing-masing desa. LPBD merupakan lembaga yang dibentuk untuk melakukan kegiatan mitigasi bencana di setiap desa yang berada pada kawasan rawan bencana. Keberadaan LPBD sangat penting karena menjadi motor penggerak terwujudnya ketangguhan dan kemandirian masyarakat (*community resilience*) dalam menghadapi bencana. Bencana dapat menimbulkan konsekuensi yang sangat buruk bagi masyarakat, sering kali menyebabkan hancurnya infrastruktur penting, terganggunya layanan-layanan penting, dan kekacauan ekonomi. Dalam konteks ini, konsep ketahanan komunitas mendapat perhatian besar karena mewakili kemampuan komunitas dalam menghadapi, beradaptasi, dan pulih dari dampak bencana (Patel et al., 2017).

Reivich dan Shatte (2002) menyatakan bahwa *community resilience* merujuk pada kemampuan masyarakat untuk beradaptasi terhadap situasi-situasi yang sulit, mereka mampu untuk secara cepat kembali kepada kondisi sebelum trauma dan terlihat kebal dari berbagai peristiwa-peristiwa kehidupan yang negatif serta merespon setiap permasalahan dengan cara yang sehat dan cara produktif. *Community resilience* memiliki beberapa aspek yang berkaitan dengan jaringan dan kelembagaan sosial (Ma et al., 2021). Dalam konteks kebencanaan, peran LPBD sangat vital karena memiliki fungsi dan jaringan sosial yang dalam penanggangan bencana. Oleh karena itu LPBD harus memiliki perilaku kewarganegaraan agar ketangguhan masyarakat dapat tercipta.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap ketahanan komunitas adalah adanya perilaku kewarganegaraan organisasional (*organizational citizenship behavior*) di antara anggota komunitas (Ke et al., 2020). Perilaku kewarganegaraan organisasi mengacu pada tindakan sukarela yang diambil oleh individu yang melampaui tugas pekerjaan formal mereka dan berkontribusi terhadap kesejahteraan organisasi atau komunitas secara keseluruhan (Abramson et al., 2015). Sikap kewarganegaraan ini menjadi konsep penting dalam bidang perilaku organisasi karena mencakup tindakan sukarela dan kebijaksanaan karyawan yang melampaui persyaratan pekerjaan formal mereka (Masharyono et al., 2021; Nguyen & Le, 2023; Qiu et al., 2020). Penelitian telah menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, karena meningkatkan kerja sama, koordinasi, dan kelancaran fungsi organisasi (Masharyono et al., 2021; Schnake, 1991). Demikian pula, dalam konteks daerah rawan bencana, perilaku kewarganegaraan organisasional diantara anggota masyarakat memainkan peran penting dalam memperkuat ketahanan masyarakat (Neef & Shaw, 2013; Zhou, 2010). Ketika bencana terjadi, anggota masyarakat perlu terlibat dalam berbagai kegiatan diluar peran mereka biasanya, seperti upaya pencarian dan penyelamatan, memberikan bantuan kepada mereka yang membutuhkan, dan membantu memulihkan layanan penting.

Penelitian ini diterapkan pada LPBD sebagai unit analisis di tiga desa yang berada di wilayah KRB III yakni Desa krinjing, Desa Paten, dan Desa Ngargomulyo Kecamatan Dukun, Kabupaten Magelang. Dalam beberapa kajian, ketahanan masyarakat sering ditempatkan sebagai variabel bebas (X), sedangkan perilaku kewarganegaraan organisasional sebagai variabel terikat (Y) (Andari, 2022; Boakye et al., 2022; Sari & Wahyuni, 2019). Sedangkan dalam penelitian ini perilaku kewarganegaraan organisasional diposisikan sebagai variabel bebas (X) dan ketahanan masyarakat sebagai variabel terikat (Y) sekaligus mengkonfirmasi pengaruh antara perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) dan ketahanan masyarakat (CR) seperti yang dikemukakan oleh Neef & Shaw, (2013) dan Zhou, (2010).

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dinarasikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah perilaku kewarganegaraan organisasional meningkatkan ketahanan masyarakat dalam konteks mitigasi bencana?

1.3. Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasional terhadap ketahanan masyarakat dalam konteks mitigasi bencana. Adapun manfat penelitian ini secara teoritis dapat membuktikan pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasional meningkatkan ketahanan masyarakat dalam konteks mitigasi bencana. Sedangkan secara praktis dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan serta pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Anggota atau karyawan dalam suatu organisasi merupakan unsur penting dalam mencapai efektifitas organisasi. Manajemen organisasi mensyaratkan manusia sebagai salah satu unsur dari keenam unsur manajemen (men, money, method, material, machine, dan market) yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian organisasi. Memang keberadaan semua unsur tersebut apabila dikelola dengan baik akan lebih berdaya guna, berhasil guna, terintegrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal (Hasibuan, 2017). Namun kesuksesan dan keberlanjutan organisasi sangat ditentukan oleh manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya membantu dalam mencapai tujuan organisasi, namun turut menentukan apa yang dapat dicapai dengan ketersediaan sumber daya yang dimiliki organisasi (Yuniar et al., 2011). Maka dari itu dalam psikologi industri dan organisasi, fokus utamanya yaitu perilaku manusia dalam work setting dan dampaknya terhadap organisasi (Yuniar et al., 2011).

Perilaku manusia sebagai member dari sebuah organisasi dapat meningkatkan kualitas organisasinya, misalnya perilaku anggota yang berkeinginan menjadi anggota yang baik (*good citizen*) (Ampauleng et al., 2016). Perilaku anggota organisasi yang siap untuk menjadi *good citizen* berkaitan erat dengan kerelaannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik tugas tersebut merupakan job desk-nya ataupun tidak (saling membantu). Robbin (2008) mengatakan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu antar anggota organisasi diluar job desk formalnya sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar job desk dalam organisasi disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau organizational citizenship behavior (OCB) yang termanifestasikan dalam berbagai bentuk seperti loyalitas, kepatuhan, kesukarelaan, dan membantu sesama (Hendrawan et al., 2017).

Perilaku OCB tidak terdapat pada job desk/jod description karyawan, namun sangat diharapkan karena mendukung peningkatan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi (Triyanto & Santosa, 2009). OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, sulit dikenali secara langsung atau eksplisit dalam sistem kerja yang formal dan mampu meningkatkan fungsi organisasi (Hendrawan et al., 2017). OCB sebagai perilaku individu dalam bentuk apapun yang dilakukan atas kebijaksanaan (kerelaan) individu

dan memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi tanpa memandang sistem *reward* (mengharapkan imbalan) organisasi (Jha & Jha, 2010; Kumar et al., 2009). Kerelaan individu yang bersedia mengambil peran ekstra melebihi perannya utamanya sendiri dalam suatu organisasi merupakan ranah analisis perilaku organisasi yang menyatakan bahwa OCB dapat dijadikan sebagai alat manajerial yang berharga bagi organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu dan kelompok jika benar-benar dikelola secara baik (Lestari et al., 2018). Namun demikian, OCB tidak serta bisa muncul begitu saja dalam diri individu. Podsakoff et al., (2000) memberikan empat faktor yang mendorong munculnya OCB dari diri individu, diantaranya karakteristik individual, karakteristik tugas, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin.

OCB tentunya memberikan manfaat bagi efektifitas dan efisiensi organisasi apabila dapat dioptimalisasikan dengan baik. Optimalisasi OCB dapat mengurangi kebutuhan organisasi dalam pengelaran sumber daya yang sifatnya langka dan menyederhanakan fungsi pemeliharaan, sehingga meningkatkan efektifitas dan efisiensi karyawan (Yuniar et al., 2011). Organisasi kerap mengalami hambatan berupa kelangkaan sumber daya khususnya sumber daya manusia untuk menempati posisi-posisi tertentu, atau keterbatasan finansial untuk merekrut pegawai baru. Melalui OCB, hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi apabila pimpinan atau manajer organisasi mampu mengoptimalkan OCB pada anggota atau karyawannya.

Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dikategorikan ke dalam lima dimensi utama: *altruisme*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *sportmanship* (Kusumajati, 2014; Organ & Lingl, 1995).

1. *Altruism*

Menunjukkan suatu kepribadian yang lebih mementingkan kepentingan publik (orang lain) dibanding kepentingan pribadi. Dimensi ini mengarah pada memberikan pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Contohnya membantu mengerjakan tugas rekan yang tidak masuk kerja, membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat (Pare' dan Tremblay, 2000 dalam Kusumajati, 2014).

2. *Courtesy*

Perilaku menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dalam organisasi dan mencegah terjadinya konflik. Dimensi ini menunjukkan bahwa seseorang menghargai dan memperhatikan orang lain

3. *Civic virtue*

Kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Berpartisipasi aktif secara sukarela dalam berbagai kegiatan dan pemecahan masalah yang dihadapi oleh organisasi dengan tujuan yaitu kelangsungan hidup organisasi.

4. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku ini ditandai dengan kesukarelaan seorang karyawan yang berupaya kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kemampuan pribadi dalam bekerja demi peningkatan organisasi. Seseorang tersebut melakukan berbagai tindakan yang menguntungkan organisasi melebihi dari yang disyaratkan, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensi pribadi, sukarela bertanggung jawab diluar wewenangnya.

5. *Sportmanship*

Perilaku seorang karyawan yang ditandai dengan kerelaan/toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan baginya tanpa mengajukan keluhan atau keberatan. Seseorang yang mempunyai *sportmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim positif di dalam organisasi (Kusumajati, 2014).

2.2. Konsep Community Resilience (CR)

Konsep *community resilience* erat kaitannya dalam manajemen bencana karena konsep ini membicarakan mengenai kemampuan baik individual maupun masyarakat dalam menghadapi marabahaya. The United Nations International Strategy for Disaster Reduction (UNDRR, 2015), memberikan definisi *community resilience* yaitu kemampuan sebuah sistem dalam tatanan masyarakat yang terkena bahaya untuk melawan, menyerap, mengakomodasi dan memulihkan diri dari efek bahaya secara tepat waktu dan efisien, termasuk melalui pelestarian dan pemulihan struktur serta fungsi dasarnya. The Intergovernmental Panel of Climate Change (IPCC) (2014) turut mendefinisikan *community resilience* sebagai kapasitas atau kemampuan sistem ekologi sosial untuk mengatasi peristiwa atau gangguan berbahaya, merespon dan mereorganisasi dengan cara mempertahankan fungsi esensial, identitas, dan struktur sistem ekologi sosial tersebut. Dalam studi *community resilience* yang dilakukan di India, mengatakan bahwa *community resilience* merupakan kemampuan masyarakat untuk menyerap, mengelola dan bangkit kembali pasca terjadinya bencana (Joerin et al., 2012).

Makna *resilience* di definisikan dalam banyak makna. Norris et al., (2008) merangkum berbagai definisi *resilience* dengan memetakan ke dalam enam level analisis (fisik, sistem ekologi, sosial, kota, komunitas, individu). Dari level analisis sistem ekologi, resilience bermakna adaptasi positif dalam merespon kesulitan (Waller, 2001), kemampuan individu atau kelompok untuk mempertahankan eksistensi ke posisi yang lebih stabil (Collins et al., 2011). Dari sisi sosial, dimaknai sebagai kemampuan komunitas (infrastruktur sosial) menahan guncangan eksternal (Adger, 2000), kemampuan unit sosial dalam memitigasi bencana tanpa memberikan dampak negatif bagi lingkungan (Bruneau et al., 2003). Dari level analisis kota, resilience dimaknai sebagai jaringan sistem fisik dan komunitas yang berkelanjutan, mampu mengelola dan bertahan pada kejadian bencana yang ekstrim (Godschalk, 2003). Kemudian dari sisi komunitas, resilience dimaknai sebagai kemampuan individu dan komunitas untuk bangkit kembali dan berpartisipasi menggunakan sumber daya fisik dan ekonomi secara efektif untuk membantu pemulihan dari bencana (Coles & Buckle, 2004; Paton & Johnston, 2001).

Berdasarkan definisi *community resilience* diatas, dapat disimpulkan bahwa *community resilience* merupakan sebuah kemampuan masyarakat dalam menghadapai marabahaya atau bencana yang harus di dukung oleh seperangkat struktur sosial masyarakat, sistem ekologi, dan infrastruktur agar masyarakat mampu bertahan baik sebelum, saat, dan setelah terjadinya bencana. *Community resilience* menjadi hal yang vital guna melangsungkan hidup masyarakat dalam jangka panjang (Markantoni et al., 2018). *Community resilience* sangat dipertanyakan dalam konteks kebencanaan karena berkaitan dengan keberlanjutan hidup masyarakat.

Community resilience tidak memiliki elemen atau dimensi yang baku. Beberapa literatur menggunakan memberikan berbagai dimensi diantaranya sumber daya, modal sosial, informasi dan komunikasi, kemampuan untuk belajar, penyelesaian masalah, tindakan bersama, dan transformasi (Berkes & Ross, 2013; Chandra et al., 2011; Collins et al., 2011; Magis, 2010; Norris et al., 2008; Pfefferbaum et al., 2013). Sharifi (2016) turut mengemukakan empat dimensi dari *community resilience*, yaitu sosial, ekonomi, lingkungan, dan infrastruktur. Sementara itu, Boakye et al. (2022) memberikan *framework* yang meliputi: sumber daya dan kapabilitas, pembelajaran, dan tindakan (aksi). Kemudian Give2Asia dan The International Institute of Rural Reconstruction (IIRR) (2017) memberikan tujuh elemen yang juga menjadi dimensi dalam menilai *community resilience*, diantaranya:

1. Kelangsungan hidup individu
Kemampuan individu untuk tetap hidup baik pada kondisi pra, *during*, dan pasca terjadinya bencana
2. Pemberian akses kepada masyarakat
Akses dasar yang diberikan kepada masyarakat dalam hal akses pendidikan, kesehatan, dan tempat tinggal. Akses tersebut sangat diperlukan untuk memberdayakan masyarakat dan membantu mengembangkan diri mereka
3. Mata pencaharian yang berkelanjutan
Menjaga sumber mata pencaharian yang dapat meningkatkan kondisi manusia secara berkelanjutan
4. Ekosistem yang sehat
Ekosistem lingkungan alam yang berkualitas, dapat mendukung keberlangsungan hidup manusia. Ekosistem tersebut harus mampu menopang dirinya sendiri meskipun tanpa adanya intervensi dari manusia
5. Infrastruktur yang tangguh
Infrastruktur fisik yang dapat berfungsi secara efektif baik pada kondisi pra, *during*, dan pasca terjadinya bencana
6. Dukungan kelembagaan
Sistem dan struktur kelembagaan (lembaga pemerintah, masyarakat, ataupun swasta) yang mendukung masyarakat untuk bertahan hidup pada kondisi pra, *during*, dan pasca terjadinya bencana.
7. Dukungan kebijakan
Kebijakan-kebijakan pemerintah yang mendukung realisasi semua dimensi yang ada, ataupun mendukung dalam menciptakan *community resilience*.

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang bersifat sementara berupa dugaan apa yang akan dicapai. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho: tidak terdapat pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap ketahanan masyarakat

Ha: terdapat pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap ketahanan masyarakat

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang mengumpulkan data berupa angka (Abubakar, 2021). Dalam proses penelitian kuantitatif menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik (Musianto, 2002). Sedangkan pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Hasbi dkk, 2023).

3.2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian berada di tiga desa yaitu Desa krinjing, Desa Paten, dan Desa Ngargomulyo, Kabupaten Magelang.

3.3. Populasi dan sampel penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu pengurus dan anggota Lembaga Penanggulangan Bencana Desa (LPBD) di ketiga desa. Populasi ini dipilih karena dianggap sebagai kelompok yang bergerak di bidang kebencanaan dan memiliki tanggung jawab terhadap mitigasi bencana di lokasi penelitian. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 97 yang diantaranya Desa krinjing (47 anggota), Desa Paten (29 anggota), dan Desa Ngargomulyo (19 anggota). Maka dari itu populasi tersebut akan sebagai responden penelitian. Jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruhnya dapat dijadikan sampel penelitian (Yunitasari dkk, 2019).

3.4. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data menggunakan dua teknik yaitu penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini, skala yang digunakan yakni skala likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Sedangkan dokumentasi yaitu suatu metode yang digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan obyek penelitian melalui arsip, buku-buku, catatan-catatan atau dokumen lainnya (Sugiyono, 2006).

3.5. Definisi konseptual dan operasional

3.5.1. Definisi konseptual

a. Organizational citizenship behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, sulit dikenali secara langsung atau eksplisit dalam sistem kerja yang formal dan mampu meningkatkan fungsi organisasi (Hendrawan, et., al., 2017). OCB sebagai perilaku individu dalam bentuk apapun yang dilakukan atas kebijaksanaan (kerelaan) individu dan memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi tanpa memandang sistem reward (mengharapkan imbalan) organisasi (Kumar, Bakhshi, dan Rani, 2009; Shweta dan Jha, 2009).

b. Community resilience

The United Nations International Strategy for Disaster Reduction (UNISDR) (2009), memberikan definisi community resilience yaitu kemampuan sebuah sistem dalam tatanan masyarakat yang terkena bahaya untuk melawan, menyerap, mengakomodasi dan memulihkan diri dari efek bahaya secara tepat waktu dan efisien, termasuk melalui pelestarian dan pemulihan struktur serta fungsi dasarnya.

3.5.2. Definisi operasional

Definisi operasional yaitu definisi terhadap variabel penelitian agar dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan dijadikan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur respon dari responden atas pernyataan yang diberikan.

Tabel 1. Definisi operasional penelitian

Variabel	Indikator/dimensi	Item pernyataan
Organizational citizenship behavior	Altruism	<ol style="list-style-type: none">1. Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk karena istirahat atau sakit2. Saya bersedia bekerja menjadi sukarelawan untuk membantu pekerjaan di organisasi3. Saya dengan senang hati membantu masyarakat ketika memiliki masalah
	Courtesy	<ol style="list-style-type: none">4. Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja5. Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan rekan kerja sehingga lingkungan organisasi menjadi harmonis

		<p>6. Saya selalu menghargai perbedaan pendapat dan argumentasi rekan kerja saya di dalam organisasi</p>
	Civic virtue	<p>7. Saya rutin mengikuti kegiatan - kegiatan yang diadakan organisasi</p> <p>8. Saya tertarik untuk mengikuti perkembangan kemajuan dengan cara mencari informasi – informasi penting yang bermanfaat bagi organisasi</p> <p>9. Saya selalu mempertimbangkan hal- hal terbaik untuk kemajuan organisasi</p> <p>10. Saya aktif memberikan solusi untuk memecahkan masalah organisasi</p>
	Conscientiousness	<p>11. Saya selalu datang lebih awal sebelum jadwal rapat organisasi dimulai</p> <p>12. Saya selalu bersungguh-sungguh mengikuti setiap peraturan dan prosedur organisasi</p> <p>13. Saya selalu menyelesaikan dan menyerahkan laporan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan oleh organisasi</p> <p>14. Saya bersedia mengikuti berbagai pelatihan dengan biaya sendiri untuk meningkatkan kemampuan pribadi</p>
	Sportmanship	<p>15. Saya memiliki toleransi terhadap keadaan di dalam organisasi meskipun tidak sesuai dengan kehendak / keinginan saya</p> <p>16. Saya berusaha tidak mengeluh tentang tugas dan kebijakan organisasi</p> <p>17. Jika organisasi melakukan aturan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, maka saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan aturan tersebut</p>
Community resilience	Leadership	<p>18. Pemerintah daerah ditempat saya menjalankan tugasnya dengan baik</p> <p>19. Ada bantuan dan kepedulian satu sama lain di daerah saya</p> <p>20. Daerah saya udah siap jika ada situasi darurat bencana alam</p> <p>21. Saya bangga memberi tahu orang lain darimana saya tinggal</p> <p>22. Hubungan antar berbagai kelompok (agama, suku, dan ras) di daerah saya berjalan baik</p> <p>23. Saya percaya pada keputusan yang ditetapkan pemerintah daerah</p>

	Collective	<p>24. Saya dapat mengandalkan orang lain di daerah saya untuk membantu saat saya dalam krisis</p> <p>25. Penduduk di daerah saya mengetahui peran mereka saat dalam situasi darurat</p> <p>26. Saya memiliki rasa kepemilikan terhadap tempat saya menetap saat ini</p> <p>27. Ada rasa saling percaya antar penduduk di daerah saya</p> <p>28. Di daerah saya, pemerintah daerah memberikan perhatian yang layak sesuai dengan kebutuhan anak</p>
	Preparedness	<p>29. Di daerah saya, terdapat lembaga yang dapat membantu mengatasi keadaan darurat</p> <p>30. Di daerah saya, ada fasilitas perlindungan publik yang memadai (seperti tempat penampungan)</p> <p>31. Saya tetap berada di daerah ini saat situasi darurat, karena berbagai alasan (banyak kenangan, harta, dll)</p> <p>32. Saya yakin kepada kepala daerah yang terpilih dapat memimpin baik pada saat kondisi normal ataupun saat kondisi darurat</p>
	Attachment to place	<p>33. Saya percaya pada kemampuan masyarakat di daerah saya untuk mengatasi situasi darurat</p> <p>34. Saya akan menyesal jika meninggalkan daerah tempat saya menetap saat ini</p> <p>35. Pemerintah daerah memberikan layanan dengan adil</p>
	Social trust	<p>36. Penduduk di daerah saya sangat peduli atas apa yang terjadi di masyarakat</p> <p>37. Pemerintah di daerah saya akan terus memberikan bantuan kepada penduduk selama situasi darurat</p>

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Item pernyataan pada tabel 1 diatas peneliti susun berdasarkan makna konsep dari variabel yang digunakan khususnya variabel organizational citizenship behavior dengan total pernyataan sebanyak 17 item. Sedangkan variabel community resilience diadaptasi dari Conjoint Community Resilience Assesment Measure (CCRAM) instrument (Mubarokah et al., 2022) dengan total pernyataan sebanyak 20 item, sehingga total keseluruhan pernyataan sebanyak 37 item. Pengukuran yang digunakan

dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan rentang 1 – 5 dengan rincian sebagai berikut:

- 5 = sangat setuju (SS)
- 4 = setuju (S)
- 3 = netral (N)
- 2 = tidak setuju (TS)
- 1 = sangat tidak setuju (STS)

3.6. Pengujian validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu tes dapat mengukur apa yang ingin diukur (Purwanto, 2016). Uji validitas dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS versi 26. Faktor loading yang ditentukan yaitu signifikansi 5% dengan metode product moment pearson dengan kriteria berikut (Ghozali, 2018):

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan valid
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid
- Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation

3.7. Pengujian reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Teknik pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cronbach alpha dengan kriteria berikut:

- Jika angka cronbach alpha $> 0,60$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

3.8. Teknik analisa data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan beberapa pengujian, yaitu sebagai berikut:

a. Analisis deskriptif

Analisis deksriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai data yang sudah dikumpulkan sehingga bermakna dan komunikatif (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017). Analisa deskriptif menggambarkan informasi responden mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan tempat tinggal.

b. Uji asumsi klasik

1. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian residul dalam model regresi. Uji ini untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi konstan varian. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi heterokedastisitas (Gunawan, 2019). Metode yang digunakan yaitu uji gejser dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji hipotesis

1. Uji regresi linier sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah metode analisis untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji regresi linier sederhana juga bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, serta menunjukkan arah hubungan antar variabel (Imran, 2018). Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut (Imran, 2018; Fatmawati dan Lubis, 2020):

$$Y = a + bX$$

Keterangan : Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = konstanta regresi sederhana

b = koefisien regresi

X = subjek dalam variabel independen yang punya nilai tertentu

2. Uji t

Uji t berfungsi guna menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengambilan keputusan yaitu (Ghozali, 2018):

- jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan guna mendapatkan seberapa besar kontribusi variabel independen yang dipakai dalam model regresi dapat menjabarkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji koefisien determinasi menurut Ghazali (2018) yaitu:

- Jika koefisien determinasi R mendekati nilai 0, dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.
- Jika mendekati 1, berarti variabel independen mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.

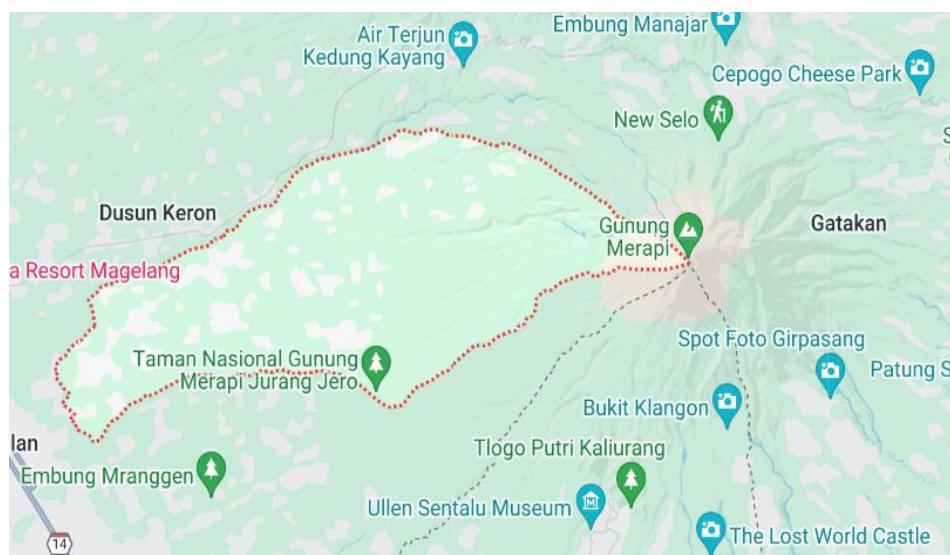
BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi lokasi penelitian

KRB III di wilayah Kabupaten Magelang merupakan kawasan yang berada paling dekat dengan sumber kebencanaan, dalam hal ini Gunung Merapi. Salah satu kecamatan yang berada di KRB III yaitu Kecamatan Dukun yang terdiri dari 15 desa/kelurahan diantaranya Banyubiru, Banyudono, Dukun, Kalibening, Keninggar, Ketunggeng, Krinjing, Mangunsoko, Desa Ngadipuro, Desa Ngargomulyo, Desa Paten, Desa Sengi, Desa Sewukan, Desa Sumber, dan Desa Wates.

Gambar 3. Peta Kecamatan Dukun, Kabupaten Magelang



Sumber: googlemaps (2024)

Batas wilayah sisi Utara Kecamatan Dukun bersebelahan dengan Kecamatan Sawangan. Sisi timur bersebelahan dengan Kecamatan Selo, Boyolali, Kecamatan Kemalang Kabupaten Klaten, dan Kapanewon Pakem, Kabupaten Sleman, D.I. Yogyakarta. Sisi selatan bersebelahan dengan Kecamatan Srumbung, dan sisi barat bersebelahan dengan Kecamatan Muntulan.

Wilayah Kecamatan Dukun bersinggungan langsung dengan Gunung Merapi. Tiga desa di Kecamatan Dukun yang paling dekat dengan puncak Gunung Merapi yaitu Desa Krinjing, Desa Paten, dan Desa Ngargomulyo. Desa yang berada di KRB III diwajibkan memiliki organisasi masyarakat yang berfokus pada penanggulangan bencana dalam bentuk Lembaga Penanggulangan Bencana Desa (LPBD).

4.2. Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah anggota LPBD di Desa Krinjing, Desa Paten, dan Desa Ngargomulyo sebanyak 97 responden. Karakteristik responden akan dijelaskan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan tempat tinggal.

4.2.1. Usia responden

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas usia responden antara 41-45 tahun.

Tabel 2. Distribusi frekuensi usia responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 tahun	12	12,3
2	26-30 tahun	16	16,5
3	31-35 tahun	14	14,4
4	36-40 tahun	16	16,4
5	41-45 tahun	20	20,6
6	46-50 tahun	11	11,3
7	>50 tahun	8	8,2
Total		97	100

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa responden berusia 20-25 tahun sebanyak 12 orang atau 12,3%, berusia 26-30 tahun sebanyak 16 orang atau 16,5%, berusia 31-35 tahun sebanyak 14 orang atau 14,4%, berusia 36-40 tahun sebanyak 16 orang atau 20,6%, berusia 41-45 tahun sebanyak 20 orang atau 11,3%, berusia 46-50 tahun sebanyak 11 orang atau 11,3%, dan diatas 50 tahun sebanyak 8 orang atau 8,2%.

4.2.2. Jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Distribusi frekuensi jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	79	81,4
2	Perempuan	18	18,6
Total		97	100

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 79 orang atau 81,4%, sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 18,6%.

4.2.3. Pendidikan terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA).

Tabel 4. Distribusi frekuensi pendidikan terakhir responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	39	40,2
2	SMA	57	58,8
3	D3	1	1
	Total	97	100

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan latar belakang pendidikan SMP sebanyak 39 orang atau 40,2%, SMA sebanyak 57 orang atau 58,8%, dan D3 sebanyak 1 orang atau 1%.

4.2.4. Masa kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden selama antara 11-15 tahun.

Tabel 5. Distribusi frekuensi masa kerja responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 tahun	1	1
2	6-10 tahun	23	23,7
3	11-15 tahun	48	49,4
4	16-20 tahun	12	12,3
5	21-25 tahun	8	8,2
6	26-30 tahun	1	1
7	>30 tahun	4	4,1
	Total	97	100

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 1 orang atau 1%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 23 orang atau 23,7%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 48 orang atau 49,4%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 12 orang atau 12,3%, masa kerja 21-25 tahun sebanyak 8 orang atau 8,2%, masa kerja 26-30 tahun sebanyak 1 orang atau 1%, dan masa kerja diatas 30 tahun sebanyak 4 orang atau 4,1%.

4.2.5. Tempat tinggal

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas responden bertempat tinggal di Desa Paten.

Tabel 6. Distribusi frekuensi tempat tinggal responden

No	Tempat tinggal	Frekuensi	Persentase (%)
1	Desa Paten	47	48,5
2	Desa Krinjing	30	30,9
3	Desa Ngargomulyo	20	20,6
Total		97	100

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa responden yang bertempat tinggal di Desa Paten sebanyak 47 orang atau 48,5%, bertempat tinggal di Desa Krinjing sebanyak 30 orang atau 30,9%, dan bertempat tinggal di Desa Ngargomulyo sebanyak 20 orang atau 20,6%.

4.3. Hasil uji validitas

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui setiap item pernyataan kuesioner valid atau tidak menggunakan bantuan bantuan *software* IBM SPSS versi 26. Pengujian validitas menggunakan loading signifikansi sebesar 5%, kemudian membandingkan R hitung dengan R tabel yang sudah diketahui sebesar 0,1975. Jika R hitung lebih besar dari 0,1975 maka item pernyataan dikatakan valid. Begitu pula sebaliknya jika R hitung lebih kecil dari 0,1975 maka item pernyataan dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. hasil uji validitas variabel organizational citizenship behavior (X)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,294	0,1975	valid
X2	0,392	0,1975	valid
X3	0,290	0,1975	valid
X4	0,383	0,1975	valid
X5	0,643	0,1975	valid
X6	0,288	0,1975	valid
X7	0,642	0,1975	valid
X8	0,511	0,1975	valid
X9	0,378	0,1975	valid
X10	0,406	0,1975	valid
X11	0,616	0,1975	valid
X12	0,463	0,1975	valid
X13	0,619	0,1975	valid

X14	0,648	0,1975	valid
X15	0,506	0,1975	valid
X16	0,625	0,1975	valid
X17	0,391	0,1975	valid

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 7 diatas, diketahui bahwa nilai R hitung $> 0,1975$. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel organizational citizenship behavior (X) dikatakan valid dan bisa digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. hasil uji validitas variabel community resilience (Y)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,246	0,1975	valid
X2	0,343	0,1975	valid
X3	0,334	0,1975	valid
X4	0,385	0,1975	valid
X5	0,248	0,1975	valid
X6	0,347	0,1975	valid
X7	0,586	0,1975	valid
X8	0,597	0,1975	valid
X9	0,389	0,1975	valid
X10	0,523	0,1975	valid
X11	0,494	0,1975	valid
X12	0,483	0,1975	valid
X13	0,465	0,1975	valid
X14	0,615	0,1975	valid
X15	0,425	0,1975	valid
X16	0,288	0,1975	valid
X17	0,420	0,1975	Valid
X18	0,660	0,1975	valid
X19	0,501	0,1975	valid
X20	0,423	0,1975	Valid

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas, diketahui bahwa nilai R hitung $> 0,1975$. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel community resilience (Y) dikatakan valid dan bisa digunakan dalam penelitian.

4.4. Hasil uji reliabilitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi setiap item pernyataan pada kuesioner. Dasar keputusan yaitu jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka item pernyataan dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. hasil uji reliabilitas variabel

Variabel	Cronbach's alpha	N of items	Alpha	Keterangan
Organizational citizenship behavior (X)	0,797	17	0,60	reliabel
Community resilience (Y)	0,778	20	0,60	reliabel

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 9 diatas, diketahui nilai cronbach's alpha pada variabel organizational citizenship behavior (X) adalah 0,797, dan nilai cronbach's alpha pada variabel community resilience (Y) adalah 0,778. Hasil uji tersebut menunjukkan nilai cronbach's alpha kedua variabel tersebut lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesiner dinyatakan reliabel.

4.5. Uji asumsi klasik

4.5.1. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian residul dalam model regresi. Uji ini untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi konstan varian. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi heterokedastisitas (Gunawan, 2019). Metode yang digunakan yaitu uji gejser dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 10. Hasil uji heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.001	4.782	2.091	.039
	OCB	-.089	.072		

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel organizational citizenship behavior (X) sebesar 0,220 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang ada tidak terjadi heterokedastis. Dengan demikian asumsi atau persyaratan uji heterokedastis dalam model regresi terpenuhi.

4.6. Uji hipotesis

4.6.1. Uji regresi linier sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah metode analisis untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). uji regresi linier sederhana juga

bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, serta menunjukkan arah hubungan antar variabel (Imran, 2018).

Tabel 11. Hasil uji regresi linier sederhana

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	52,713	7,850		6,715	.000		
	OCB	.372	.119	.306	3,131	.002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: CR

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 11 tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 52,713 + 0,372*X$$

Persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- konstanta sebesar 52,713 artinya jika variabel organizational citizenship behavior bernilai 0, maka meningkatkan community resilience adalah sebesar 52,713.
- Nilai koefisien variabel organizational citizenship behavior sebesar 0,372 menunjukkan bahwa jika variabel organizational citizenship behavior meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan community resilience sebesar 0,372 atau 37,2%.

4.6.2. Uji t

Uji t berfungsi guna menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	52,713	7,850		6,715	.000		
	OCB	.372	.119	.306	3,131	.002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: CR

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 12 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,131 > t$ tabel $1,660$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara organizational citizenship behavior terhadap community resilience atau H_a diterima.

4.6.3. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan guna mendapati seberapa besar kontribusi variabel independen organizational citizenship behavior (X) dapat menjelaskan variabel dependen community resilience (Y).

Tabel 13. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.094	.084	5.25985
a. Predictors: (Constant), OCB				

Sumber: hasil olah data penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 13 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,306 yang berarti variabel organizatioanl citizenship behavior memberikan kontribusi sebesar 30,6% terhadap community resilience. Sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa instrumen penelitian ini dengan jumlah 37 item pernyataan semuanya valid dan reliabel. Validitas ditunjukkan dengan nilai R hitung $> 0,1975$. Sementara reliabilitas ditunjukkan dengan nilai cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Kemudian uji asumsi klasik sebagai prasyarat statistik sebelum menguji hipotesis, dalam penelitian ini telah memenuhi prasyarat dengan tidak terjadinya heterokedasitis berdasarkan nilai signifikansi 0,220 lebih besar dari 0,05.

Pada uji hipotesis, berdasarkan uji t didapatkan menunjukkan nilai signifikansi variabel organizatioanl citizenship behavior sebesar $0,002$ lebih kecil dari $0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,131$ lebih besar dari t tabel $1,660$. Nilai positif juga menunjukkan organizational citizenship behavior (X) memiliki hubungan searah dengan community resilience (Y), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa organizational citizenship behavior LBPDes berpengaruh terhadap community resilience masyarakat di daerah rawan bencana. Hasil penelitian ini sejalan sekaligus

mengkonfirmasi penelitian Neef & Shaw, (2013) dan Zhou, (2010) yang mengatakan bahwa organizational citizenship behavior memiliki pengaruh yang signifikan terhadap community resilience.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa organizational berpengaruh terhadap community resilience dalam konteks kebencanaan. LPBD sebagai organisasi yang fokus pada kebencanaan menjadi penting guna membantu tugas pemerintah dalam mitigasi bencana, khususnya perilaku kewarganegaraan anggota LPBD itu sendiri. Perilaku kewarganegaraan yang baik dalam berorganisasi yang ditunjukkan dengan sikap mementingkan kepentingan umum, menjaga hubungan, peduli, sukarela, dan toleransi tinggi ternyata mampu meningkatkan ketahanan masyarakat sehingga berdampak pada suksesnya mitigasi bencana yang dilakukan.

5.2. Saran

Penelitian ini menyarankan dua hal secara akademis dan praktis. Secara akademis penelitian ini mengisi gap penelitian dalam konteks kebencanaan, serta menyarankan dilakukannya penelitian mendalam dengan metode kualitatif. Secara praktis penelitian ini menyarankan kepada *stakeholders* yang fokus pada kebencanaan untuk memperhatikan faktor *organizational citizenship behavior*. Faktor tersebut memberikan sumbangsih dalam meningkatkan ketahanan masyarakat, sehingga perlu diberikan perhatian lebih banyak pada lembaga ataupun organisasi sosial kebencanaan di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abramson, D. M., Grattan, L. M., Mayer, B., Colten, C. E., Arosemena, F. A., Bedimo-Rung, A., & Lichtveld, M. (2015). The Resilience Activation Framework: a Conceptual Model of How Access to Social Resources Promotes Adaptation and Rapid Recovery in Post-disaster Settings. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 42(1), 42–57. <https://doi.org/10.1007/s11414-014-9410-2>
- Adger, W. N. (2000). Social and ecological resilience: Are they related? *Progress in Human Geography*, 24(3), 347–364. <https://doi.org/10.1191/030913200701540465>
- Ampauleng, Mahfudnurnajamuddin, Gani, A., & Arfah, A. (2016). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(2), 32–43. <https://doi.org/10.1177/002224299706100306>
- Andari, A. W. (2022). Pengaruh Resilience dan Burnout Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Islamic Perspective di Moderasi Work Spirituality (Studi pada Karyawan Bank Pembiayaan rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta). In *Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Berkes, F., & Ross, H. (2013). Community Resilience: Toward an Integrated Approach. *Society & Natural Resources*, 26(1), 5–20. <https://doi.org/10.1080/08941920.2012.736605>
- Boakye, A. N., Addai, P., Obuobiisa-Darko, T., & Okyere, I. (2022). Resilience and Organizational Citizenship Behavior (OCB). *SEISENSE Business Review*, 2(1), 28–42. <https://doi.org/10.33215/sbr.v2i1.765>
- Bruneau, M., Chang, S. E., Eguchi, R. T., Lee, G. C., O'Rourke, T. D., Reinhorn, A. M., Shinozuka, M., Tierney, K., Wallace, W. A., & Von Winterfeldt, D. (2003). A Framework to Quantitatively Assess and Enhance the Seismic Resilience of Communities. *Earthquake Spectra*, 19(4), 733–752. <https://doi.org/10.1193/1.1623497>
- Chandra, A., Acosta, J., Stern, S., Uscher-Pines, L., Williams, M. V., Yeung, D., Garnett, J., & Meredith, L. S. (2011). *Building Community Resilience to Disasters*. RAND Corporation. <http://www.jstor.org/stable/10.7249/tr915dhhs>
- Coles, E., & Buckle, P. (2004). Developing Community Resilience as a Foundation for Effective Disaster Recovery. *The Australian Journal of Emergency Management*, 19(4), 6–15. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.375435145094637>
- Collins, M., Carlson, J., & Petit, F. (2011). Community resilience: Measuring a community's ability to withstand. *WIT Transactions on the Built Environment*, 119, 111–123. <https://doi.org/10.2495/DMAN110111>
- Godschalk, D. R. (2003). Urban Hazard Mitigation: Creating Resilient Cities. *Natural Hazards Review*, 4(3), 136–143.
- Hendrawan, A., Sucayahawati, H., & Indriyani, I. (2017). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. In *Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UNIMUS 2017*.
- Jha, S., & Jha, S. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27–36. <http://ssrn.com/abstract=2141013>
- Joerin, J., Shaw, R., Takeuchi, Y., & Krishnamurthy, R. (2012). Assessing community resilience to climate-related disasters in Chennai, India. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 1, 44–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2012.05.006>
- Ke, K.-Y., Lin, Y.-J., Tan, Y.-C., Pan, T.-Y., Tai, L.-L., & Lee, C.-A. (2020). Enhancing Local Disaster Management Network through Developing Resilient Community in New Taipei City, Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*,

- 17(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph17155357>
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the Big Five personality domains to Organizational citizenship behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73. <https://doi.org/10.5539/ijps.v1n2p73>
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Lestari, E. R., Kholidatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7, 116–123.
- Ma, Z., Guo, S., Deng, X., & Xu, D. (2021). Community resilience and resident's disaster preparedness: evidence from China's earthquake-stricken areas. *Natural Hazards*, 108(1), 567–591. <https://doi.org/10.1007/s11069-021-04695-9>
- Magis, K. (2010). Community Resilience: An Indicator of Social Sustainability. *Society & Natural Resources*, 23(5), 401–416. <https://doi.org/10.1080/08941920903305674>
- Markantoni, M., Steiner, A., Meador, J. E., & Farmer, J. (2018). Do community empowerment and enabling state policies work in practice? Insights from a community development intervention in rural Scotland. *Geoforum*, 97, 142–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2018.10.022>
- Masharyono, M., Senen, S. H., & Asfarainy, I. K. (2021). Improving Organizational Citizenship Behavior: The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 215–221. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.043>
- Mubarokah, L., Roebianto, A., & Sari, A. (2022). Construct Validity of Group Resilience Measurement Scale in Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 84–101. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v1i1.20713>
- Neef, A., & Shaw, R. (2013). Local Responses to Natural Disasters: Issues and Challenges. In *Risks and Conflicts: Local Responses to Natural Disasters* (Vol. 14, pp. 1–8). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2040-7262\(2013\)0000014007](https://doi.org/10.1108/S2040-7262(2013)0000014007)
- Nguyen, P. N. D., & Le, D. N. T. (2023). Understanding Organizational Citizenship Behaviour through Organizational Justice and its Consequences among Vietnamese's Universities Employees. *Emerging Science Journal*, 7(Special issue 2), 93–110. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-SIED2-08>
- Norris, F. H., Stevens, S. P., Pfefferbaum, B., Wyche, K. F., & Pfefferbaum, R. L. (2008). Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness. *American Journal of Community Psychology*, 41(1–2), 127–150. <https://doi.org/10.1007/s10464-007-9156-6>
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339–350. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9713963>
- Patel, S. S., Rogers, M. B., Amlôt, R., & Rubin, G. J. (2017). What Do We Mean by "Community Resilience"? A Systematic Literature Review of How It Is Defined in the Literature. *PLoS Currents*, 9. <https://doi.org/10.1371/currents.dis.db775aff25efc5ac4f0660ad9c9f7db2>
- Paton, D., & Johnston, D. (2001). Disasters and communities: vulnerability, resilience and preparedness. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 10(4), 270–277. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005930>
- Pfefferbaum, R. L., Neas, B. R., Pfefferbaum, B., Norris, F. H., & Van Horn, R. L. (2013). The Communities Advancing Resilience Toolkit (CART): development of a survey instrument to assess community resilience. *International Journal of Emergency Mental*

- Health*, 15(1), 15–29.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Prasetyo, Y., Pratiwi, R., & Bashit, N. (2018). The Impacts Analysis of Pre And Post Merapi Mount Eruption on Residential Areas Using Sentinel 1, ALOS Palsar and Landsat Satellite Images Combination in 2009-2015. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 165(1), 12022. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/165/1/012022>
- Qiu, Y., Lou, M., Zhang, L., & Wang, Y. (2020). Organizational citizenship behavior motives and thriving at work: The mediating role of citizenship fatigue. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062231>
- Sari, A. D. K., & Wahyuni, S. (2019). Effect of Employee Resilience against OCB : The Role of Organizational Commitment Mediation. *International Journal of Education and Social Science Research*, 2(06), 27–38. <http://ijessr.com>
- Schnake, M. (1991). Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda. *Human Relations*, 44(7), 735–759. <https://doi.org/10.1177/001872679104400706>
- Sharifi, A. (2016). A critical review of selected tools for assessing community resilience. *Ecological Indicators*, 69, 629–647. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2016.05.023>
- Suharto, T. N., Mardiana, T., & Widodo, R. (2021). Kesiapsiagaan Masyarakat Kawasan Rawan Bencana III (KRB III) dalam Menghadapi Ancaman Erupsi Gunung Merapi di Kabupaten Klaten Nur. *Geo Spatual Proceeding*, 153–161.
- Suwarsono, S., Prasasti, I., Nugroho, J. T., Sitorus, J., Arief, R., Rahmi, K. I. N., & Triyono, D. (2019). Detecting Deformation Due To the 2018 Merapi Volcano Eruption Using Interferometric Synthetic Aperture Radar (InSAR) From Sentinel-1 Tops. *International Journal of Remote Sensing and Earth Sciences (IJReSES)*, 16(1), 45. <https://doi.org/10.30536/j.ijreses.2019.v16.a3145>
- Tondobala, L. (2011). Pemahaman Tentang Kawasan Rawan Bencana dan Tinjauan Terhadap Kebijakan dan Peraturan Terkait. *Jurnal Sabua*, 3(1), 58–63.
- Triyanto, A., & Santosa, E. C. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Management*, 7(4), 1–13.
- UNDRR. (2015). Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015 - 2030. In *United Nations*. United Nations for Disaster Risk Reduction.
- Waller, M. A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. In *American Journal of Orthopsychiatry* (Vol. 71, Issue 3, pp. 290–297). American Orthopsychiatric Association, Inc. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.71.3.290>
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN RESILIENSI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. BPD BALI. *Jurnal Psikologi*, 9(1), 11–20. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2878>
- Zhou, H. (2010). Organizational Citizenship Behavior: New Perspective of Building High-Performance Organization. *2010 International Conference on E-Product E-Service and E-Entertainment*, 1–4. <https://doi.org/10.1109/ICEEE.2010.5661511>

