

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
PEGAWAI DI YAYASAN TUNAS BANGSA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

**DONI ANDRONIKUS MARPAUNG
15.860.0198**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Di Yayasan Tunas Bangsa Medan
Nama : Doni Andronikus Marpaung
NPM : 15.860.0198
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Ka. Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan



Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanggal Sidang: 22 Desember 2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (Repository.uma.ac.id)23/12/21

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

22 Desember 2020

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi
3. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area.
Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Desember 2020



Doni Andronikus Marpaung
15.860.0198

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

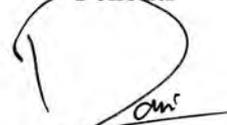
Nama : Doni Andronikus Marpaung
NPM : 15.860.0198
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksekutif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Di Yayasan Tunas Bangsa Medan." beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 22 Desember 2020

Peneliti



(Doni Andronikus Marpaung)

RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Pribadi

Nama : Doni Andronikus Marpaung
Tempat, tanggal lahir : P.Siantar, 15 April 1997
Jenis kelamin : Laki-laki
Anak ke : 1 (pertama) dari 2 bersaudara
Agama : Kristen Protestan

II. Nama Orang Tua

Nama Ayah : Pardomuan Marpaung, S.Th
Nama Ibu : Lenny Marbun

III. Riwayat Pendidikan

1. SD Swasta Methodist-10 Belawan (Tahun lulus 2009)
2. SMP Negeri 5 Medan (Tahun lulus 2012)
3. SMA Swasta Hang-Tuah Belawan (Tahun lulus 2015)
4. Universitas Medan Area (Sekarang)
Fakultas Psikologi

MOTTO

“Berikan Yang Terbaik”

-Doni Andronikus Marpaung-



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas karunia dan berkat-Nya yang luar biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Medan.

Peneliti banyak mendapat dukungan dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih ini khususnya peneliti sampaikan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang hanya karena Kasih Karunia-Nya lah, peneliti dapat melewati segala musim kehidupan.
2. Yang teristimewa kedua orang peneliti, ayahanda Pardomuan Marpaung dan ibunda Lenny Marbun serta adinda Rehuella Zipora Marpaung yang tiada jemu-jemunya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan dukungan baik secara moral maupun finansial, dalam menyelesaikan skripsi dan perkuliahan.
3. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog. selaku Wakil Dekan Bagian Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

7. Bapak Khairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si. selaku Wakil Dekan Bagian Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus Dosen Pembimbing II (dua) yang sudah membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi. selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang selalu membimbing, mengarahkan, dan memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. selaku Kabag. PIO.
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak banyak hal tentang ilmu dan dunia psikologi sehingga dapat berkontribusi dalam pengembangan diri peneliti dan penyelesaian skripsi ini.
11. Untuk manusia-manusia kuat yang selalu setia disisi peneliti dalam keadaan susah maupun senang, dan juga selalu memberi motivasi agar skripsi ini cepat selesai, kepada Rizki Ika Pratiwi, Prinensis Panggabean, Rikki Suprasanto, Ridha Khairani, Miftah Arrizqiyah Siregar dan Maydiana Astrie, peneliti ucapkan banyak terima kasih.
12. Kepada seluruh teman-teman Psikologi stambuk 2015 khususnya kelas C terima kasih untuk kebersamaannya, tawa dan tangisnya.
13. Kepada Ibu dan Bapak kantin teknik beserta timnya, yang selalu memberi suport melalui nasi telur dan teh manis dinginnya.

14. Kepada GETAK, yang sudah sewindu berada disisi peneliti, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, yang selalu memberikan senyum dan tawa, kalian adalah Cahaya bagi peneliti.
15. Kepada Ruth, terima kasih karena menjadi motivasi dalam pengerjaan skripsi ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada setiap orang yang terlibat secara langsung atau tidak dalam penelitian ini yang peneliti tidak dapat sebut satu per satu, peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, karenanya peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 05 Agustus 2020

Doni Andronikus Marpaung

15.860.0198

ABSTRAK**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
PEGAWAI DI YAYASAN TUNAS BANGSA MEDAN**

Oleh :

DONI ANDRONIKUS MARPAUNG**NPM : 158600198**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 40. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi (R_{xy}) sebesar 0,738 dengan $p = 0,000 < 0,050$, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai di Yayasan Tunas Bangsa. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah juga *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Kepuasan kerja pada pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan ini tergolong tinggi karena mean empirik = 102,33 > mean hipotetik = 80 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 9,880. Dan *organizational citizenship behavior* (OCB) juga tergolong tinggi, karena mean empirik = 165,33 > mean hipotetik 130 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 16,144. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut $R^2 = 0,554$ artinya kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 55,4 %. Dan terdapat 45,6% faktor lain yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Faktor – faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu faktor internal seperti komitmen organisasi, kepribadian, moral pegawai, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ABSTRACT

THE RELATION BETWEEN WORK SATISFACTION WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN EMPLOYEES AT TUNAS BANGSA FOUNDATION

DONI ANDRONIKUS MARPAUNG

NPM : 158600198

This study aims to determine the relationship between job satisfaction with organizational citizenship behavior (OCB) among employees at the Tunas Bangsa Foundation in Medan. The population in this study was 40. The sampling technique used in this study was total sampling where the number of samples was equal to the population that is as much as 40. Analysis of the data used in this study was a correlation (R_{xy}) of 0.738 with $p = 0.000 < 0.050$, meaning that there is a positive and significant relationship between job satisfaction with organizational citizenship behavior (OCB), which shows that the higher job satisfaction the higher organizational citizenship behavior of employees at Yayasan Tunas Bangsa. Conversely, the lower the job satisfaction, the lower the organizational citizenship behavior (OCB) of employees. Job satisfaction for employees at the Medan Tunas Bangsa Foundation is relatively high because the empirical mean = 102.33 > hypothetical mean = 80 where the difference exceeds $SD = 9,880$. And organizational citizenship behavior (OCB) is also relatively high, because the empirical mean = 165.33 > hypothetical mean 130 where the difference exceeds the SD number = 16,144. The coefficient of determination of the correlation $R^2 = 0.554$ means that job satisfaction contributes effectively to organizational citizenship behavior (OCB) of 55.4%. And there are 45.6% of other factors that influence organizational citizenship behavior (OCB) which were not examined by this study. Other factors related to job satisfaction are internal factors such as organizational commitment, personality, employee morale, and motivation, as well as external factors which include leadership style, belief in leadership, and organizational culture.

Keywords : *Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 8 |
| C. Batasan Masalah | 9 |
| D. Rumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 9 |
| F. Manfaat Penelitian | 10 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| A. Pegawai..... | 11 |
| 1. Pengertian Pegawai..... | 11 |
| B. <i>Organizational Citizenship Behavioral (OCB)</i> | 12 |
| 1. Pengertian OCB | 12 |
| 2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | 13 |
| 3. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 15 |
| 4. Bentuk – Bentuk <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 19 |
| 5. Implikasikan Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 20 |
| C. Kepuasan Kerja..... | 24 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 24 |
| 2. Dimensi dan Aspek Kepuasan Kerja | 25 |
| 3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja | 27 |
| D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | 29 |
| E. Kerangka Konseptual..... | 31 |
| F. Hipotesis..... | 31 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian | 32 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 32 |
| C. Definisi Operasional | 32 |
| 1. Kepuasan kerja..... | 32 |
| 2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | 33 |
| D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel | 34 |
| 1. Populasi | 34 |
| 2. Sampel | 34 |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel | 35 |
| E. Metode Pengumpulan Data..... | 35 |
| F. Pengujian Skala | 36 |

| | |
|--|-----------|
| 1. Validitas alat ukur..... | 36 |
| 2. Reliabilitas | 37 |
| G. Metode Analisis Data | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Orientasi Kancah Penelitian | 41 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 41 |
| 1. Persiapan Administrasi | 42 |
| 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian..... | 42 |
| 3. Hasil Uji Coba Alat Ukur | 45 |
| C. Pelaksanaan Penelitian..... | 47 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian | 48 |
| 1. Uji Asumsi | 48 |
| a. Uji Normalitas Sebaran..... | 48 |
| b. Uji Linearitas | 49 |
| 2. Hasil Analisis Korelasi Product Moment | 50 |
| 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 51 |
| a. Mean Hipotetik..... | 51 |
| b. Mean Empirik | 51 |
| E. Kriteria | 51 |
| F. Pembahasan..... | 53 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Simpulan..... | 56 |
| B. Saran | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA | 59 |
| LAMPIRAN..... | 61 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Item-item Pernyataan Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 44 |
| Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Item-item Pernyataan Skala Kepuasan Kerja..... | 45 |
| Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Item-item Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja..... | 46 |
| Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Item-item Uji Validitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 47 |
| Tabel 4.5. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran..... | 50 |
| Tabel 4.6. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Linearitas | 50 |
| Tabel 4.7. Rangkuman Perhitungan Analisis <i>Product Moment</i> | 51 |
| Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik | 53 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi selain sebagai wadah kegiatan juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia nya yang saling berinteraksi dan mampu mengembangkan organisasi tersebut. Sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi yang terbilang sukses ialah sebuah organisasi yang membutuhkan adanya peran serta secara nyata dari karyawan yang mampu dan sanggup bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau sanggup memberikan performa kinerja yang bisa melampaui perkiraan.

Menurut Munandar (2001) bahwa organisasi adalah sebuah perkumpulan anggota maupun kelompok yang merencanakan dan memiliki visi, misi, tujuan, bentuk, dan struktur fungsi organisasi. Menurut Munandar (2001) organisasi memiliki tiga dimensi diantaranya: Kemajemukan, yang merupakan beragam kegiatan, fungsi pekerjaan dalam sebuah organisasi; Formalisasi, mengacu pada kebijakan, prosedur, dan aturan dalam organisasi; Pemusatan, berkaitan dengan daya (*power*) dan wewenang (*authority*).

Dalam organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Karena itu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Kualitas yang diharapkan oleh organisasi ataupun instansi, dimana para

anggota organisasi dapat mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, daya, perasaan dan motivasi untuk menyokong organisasi.

Organisasi harus dapat mengetahui dengan baik bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan pada kegiatan - kegiatan terhadap pemberdayaan dan pengelolaan tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal utama yang mendapat perhatian sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kemauan para pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, biasanya tergantung dengan tujuan yang akan diraih dalam sebuah organisasi.

Kinerja anggota organisasi yang menjadi faktor dalam kelangsungan suatu organisasi, sehingga organisasi harus dapat membentuk dan mengkoordinasi anggotanya. Anggota organisasi harus memiliki, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tetapi, pengetahuan dan keterampilan saja tidak cukup untuk mendukung dan menyokong organisasi. Perilaku yang dimiliki oleh anggota organisasi juga menjadi faktor dalam peningkatan kinerja. Perilaku individu dalam organisasi terbagi atas perilaku yang sesuai dengan peran (*intra-role behavior*) dan perilaku di luar atau melebihi peran (*extra-role behavior*). Extra-role dalam hal ini berada dalam salah satu istilah yaitu *Organizational Citizenship Behavior* atau Perilaku Kewargaan Organisasi.

Bateman & Rastogi (dalam Hurriyati, 2015) mendefinisikan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) sebagai *extra-role performance* pada tenaga kerja yang melakukan perilaku yang bermanfaat atas kemauannya sendiri, terlepas dari

ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepada para anggota organisasi dengan tujuan membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku ini cenderung melihat anggota organisasi sebagai makhluk sosial, dibandingkan dengan makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Pada hal ini, individu memiliki rasa empati kepada orang lain maupun pada lingkungan untuk menjaga dan mengembangkan interaksi sosial. Terlebih lagi, jika individu tersebut melakukan segala sesuatu dengan baik diluar keuntungan yang dapat diterimanya.

Tinggi atau rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dapat dilihat dengan mengukur 5 dimensi, yaitu: *altruisme*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* (Organ dalam Titisari, 2014). OCB terbagi kedalam 5 dimensi, yaitu; pertama, *Altruism* yang merupakan perilaku pegawai dalam menolong teman kerjanya yang menalami kesulitan. Kedua *Conscientiousness* merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha lebih dari yang diharapkan organisasi. Ketiga *Sportsmanship* yaitu perilaku memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal. Keempat *Courtesy* yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Yang terakhir *civic virtue* adalah mengindikasi tanggung jawab pada kehidupan organisasi (Organ, dalam Titisari, 2014).

Jika setiap individu dalam sebuah organisasi memiliki OCB yang tinggi, maka secara tidak langsung mereka akan melakukan tugas yang bukan menjadi bagian dari kewajibannya sebagaimana yang telah tertulis dalam *job description*, dan perilaku OCB akan meningkatkan efektivitas dan produktifitas organisasi tersebut. Sebaliknya apabila individu dalam sebuah organisasi memiliki perilaku

OCB yang rendah, maka secara tidak langsung ikatan sosial pada setiap individu tidak terjalin dengan baik sehingga hal ini akan menghambat peningkatan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Mahfuza, 2017). Muhdar (2015) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati.

Shim & Rohrbaugh (dalam Ibrahim & Aslinda, 2014) menyatakan bahwa organisasi modern perlu meningkatkan perilaku OCB pegawai karena berhubungan positif dengan kinerja dan kemampuan organisasi untuk memecahkan masalah yang kompleks. Mengetahui pentingnya OCB pada pegawai untuk kemajuan organisasi, maka OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan. Pemimpin organisasi harus memberikan contoh dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Faktor-faktor OCB secara garis besar ada dua faktor untuk memunculkan tinggi rendahnya karyawan yaitu faktor dari dalam diri dan dari luar individu. Beberapa studi mengidentifikasi bahwa faktor yang muncul dari luar adalah salah satunya kepuasan kerja, komitmen organisasi maupun kepemimpinan. Pegawai yang merasakan puas akan memiliki kinerja yang baik daripada pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Darmawati, 2015). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik

(Robbins & Judge, 2008). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Robbins, 2003).

Menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001), Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan satu faktor terpenting yang dapat membentuk Perilaku OCB. Idealnya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perilaku OCB yang tinggi pula. Ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2006).

Yayasan Tunas Bangsa Belawan adalah sebuah yayasan yang bergerak dibidang sosial dan berfokus kepada peningkatan kualitas hidup masyarakat yang berekonomi rendah. Yayasan ini menjadikan anak-anak sekolah dasar dikeluarga karang mampu sebagai target pelayanan mereka dalam memberi bantuan berupa materi seperti bantuan uang sekolah, pendidikan dengan mengadakan bimbingan belajar gratis serta bantuan kebutuhan dasar lainnya.

Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa pegawai Yayasan Tunas Bangsa Medan, peneliti menemukan bahwa sebagian pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan memiliki perilaku OCB yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari bersedianya pegawai membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya. Hal itu dapat dilihat dari kutipan wawancara dengan beberapa pegawai berikut:

“Kalau tugas saya selesai, saya biasa membantu kawan mengerjakan tugasnya. Ya biar semua surat-surat selesai dan akhir pekan surat nya bisa dikirim. (R – Pegawai) ”

“Kalau kawan yang berhalangan hadir, saya kerjain surat-suratnya ya semampu saya. . (E - Pegawai). ”

Hal tersebut sesuai dengan aspek dari *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *altruism* yang menggambarkan perilaku individu dalam menolong rekannya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

Hal lain yang menggambarkan perilaku OCB yang cukup baik, terdapat beberapa pegawai yang bersedia patuh dan taat pada peraturan organisasi tanpa pengawasan atasan. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi peneliti pada saat staff atau pimpinan yayasan tidak sedang berada di kantor, tetapi pegawai tetap melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik serta mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan. Hal diatas sesuai dengan aspek *conscientiousness* dari OCB, yakni perilaku yang efisien dalam menggunakan waktu serta berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan.

Masalah yang peneliti temukan di Yayasan Tunas Bangsa Medan terdapat beberapa pegawai di Yayasan Tunas Bangsa yang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya, salah satu nya adalah mereka merasa tidak puas dengan gaji diberikan oleh Organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan peneliti mendapati bahwa sebagian pegawai merasa bahwa upah yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka terima. Hal tersebut dapat dilihat dari kutipan wawancara berikut:

“Gaji disini masih belum sebandinglah dengan kerjaan kami. Mengajar, mengisi data, belum lagi kalau ada kegiatan-kegiatan. Tapi bagaimanalah, namanya pelayanan kan. (E-Pegawai)”

Hal lain yang menggambarkan adanya ketidakpuasan pegawai adalah pegawai merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerjanya atau mendapat promosi. Hal tersebut dapat dilihat dari obervasi dan wawancara peneliti dengan salah satu pegawai yang mengatakan bahwa mereka sulit mendapatkan promosi dari atasan dikarenakan berbagai hal. Beberapa pegawai juga mengaatakan bahwa beban pekerjaan yang

diberikan atasan terlalu besar dan tidak sesuai dengan upah yang mereka terima, hal ini menjadi penyebab terjadinya ketidakpuasan mereka dalam bekerja.

Idealnya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perilaku OCB yang tinggi dan sebaliknya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perilaku OCB yang rendah pula.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, maka muncul pertanyaan apakah terdapat hubungan antara Kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), khususnya pada Pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan? sehingga peneliti mengambil judul penelitian “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, kepuasan kerja merupakan satu faktor terpenting yang dapat membentuk perilaku OCB. Idealnya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perilaku OCB yang tinggi dan sebaliknya, pegawai yang merasakan ketidakpuasan akan memiliki perilaku OCB yang rendah pula. Namun, dalam fenomena yang terjadi di Yayasan Tunas Bangsa Medan, terdapat ketidakpuasan kerja pada pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan. Hal itu terjadi karena pegawai merasa tidak puas terhadap gaji yang mereka terima. Pegawai merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang mereka kerjakan serta pegawai merasa sulit mendapat promosi. Tetapi, pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan menunjukkan perilaku

OCB yang cukup baik, yang dapat dilihat dari munculnya perilaku *altruism* dan *conscientiousness*. Dimana idealnya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perilaku OCB yang tinggi dan sebaliknya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perilaku OCB yang rendah pula.

Berkaitan dengan permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengkaji secara empiris Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu pada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan ini dapat dirumuskan: Adakah Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Mengetahui Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di Yayasan Tunas Bangsa Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini memberikan informasi bagi semua pihak yang ingin mengetahui tentang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dalam Ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan bagi organisasi untuk meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* anggotanya.

Bagi Peneliti, penelitian bermanfaat bagi peneliti sebagai penambah ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manullang, 2002).

Hasibuan (dalam Manullang, 2002) menjelaskan bahwa pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya sudah ditetapkan sebelumnya. Pegawai adalah masyarakat yang sedang berada pada usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Secara keseluruhan dari pengertian yang didapat, pegawai adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang bekerja (baik mental-pikiran) di organisasi atau perusahaan swasta maupun pemerintahan dalam hal menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut.

B. Organizational Citizenship Behavioral (OCB)

1. Pengertian OCB

Organ (dalam Zhang, 2011) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku dan sikap dari para anggota organisasi yang mengacu pada sesuatu yang dipilih oleh pekerja untuk dilakukannya, yang dilakukan secara spontan dan atas kemauan sendiri, yang sering berada diluar kewajiban kontrak mereka yang telah ditetapkan.

Smith (dalam Jayanti, 2009) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku yang dilakukan atas dasar kebijaksanaan seseorang dan tidak adanya reward dalam konteks struktur organisasi. Sedangkan menurut Schnake (dalam Jayanti, 2009) menyatakan *organizational citizenship behavior* biasanya tidak mendapatkan reward dalam bentuk materi tetapi cenderung berupa pujian. Robbins (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang anggota organisasi namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

Luthans (2012), kepribadian dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merefleksikan ciri/trait predisposisi individu yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang diberikan oleh individu dalam suatu organisasi mengindikasikan bahwa individu terlibat membalas tindakan organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* terlihat bahwa individu dalam organisasi memberikan keuntungan pada organisasi, tetapi perilaku tersebut

berada diluar persyaratan yang telah ditetapkan organisasi, sehingga perilaku tersebut sulit untuk diberi imbalan spesifik yang formal.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang dilakukan secara spontan dan sukarela oleh individu dalam suatu organisasi yang berada diluar ketentuan yang telah ditetapkan karena kepentingan dan menguntungkan organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak berkaitan secara langsung untuk mendapatkan reward yang formal yang disediakan organisasi kepada anggotanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didapatkan dari menjadi hal penting bagi organisasi. Hal ini membuat organisasi penting untuk mengetahui apakah faktor yang dapat mempengaruhi munculnya atau meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Siders, dkk. (dalam Titisari, 2014) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal) seperti moral, motivasi, komitmen, rasa puas, sikap positif, sedangkan faktor yang berasal dari luar individu (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Baron dan Byrne (2005) mengutip hasil-hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berperan dalam kemunculan *Organizational Citizenship Behavior*.

Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Kepuasan kerja

Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan OCB, khususnya tindakan yang menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, seperti berkata kepada orang luar bahwa perusahaannya adalah tempat bekerja yang baik, atau secara aktif mempromosikan produk-produk dan jasa perusahaannya.

b. Keadilan yang dipersepsikan

Keadilan yang dipersepsikan juga dinilai berperan. Ketika individu merasa bahwa dirinya diperlakukan secara adil oleh perusahaan, mereka cenderung menunjukkan perilaku OCB dibandingkan bila karyawan merasa diperlakukan sebaliknya.

c. Persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka

Faktor ini melihat perilaku mana yang memang merupakan bagian dari tugas, dan mana yang sukarela saja. Semakin luas pegawai mendefinisikan pekerjaan mereka, semakin cenderung melakukan OCB.

d. Promosi jabatan dan kenaikan gaji

Berbagai bukti menunjukkan bahwa untuk membuat keputusan tentang promosi dan kenaikan gaji, para manajer seringkali

menggunakan penilaian mereka terhadap tingkat kesediaan para bawahannya untuk melakukan OCB.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh di atas maka faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB) dapat disimpulkan di antaranya sikap kerja, kepribadian, kualitas dan konteks hubungan, kepuasan kerja, keadilan yang dipersepsikan, persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka, promosi jabatan dan kenaikan gaji.

3. Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Organ (dalam Titisari, 2014) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki dimensi sebagai berikut:

a. *Altruism*

Perilaku individu dalam menolong rekannya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan melaksanakan tugas melebihi yang diharapkan organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas individu dalam organisasi. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

c. *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekannya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi).

Podsakoff, dkk. (dalam Novliadi, 2007) membagi *Organizational Citizenship Behavior* menjadi tujuh dimensi yaitu:

a. Perilaku membantu

Perilaku membantu rekan secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan tugasnya. Dimensi ini digambarkan seperti perilaku altruism, pembuat/penjaga ketenangan dan menyemangati teman.

b. Kepatuhan terhadap organisasi

Perilaku yang merupakan prosedur dan kebijakan organisasi melebihi harapan minimum organisasi. Dimensi ini serupa dengan

konsep kepatuhan umum dan menaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

c. *Sportmanship*

Individu dalam organisasi tidak melakukan komplain mengenai ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok.

d. *Loyalitas terhadap organisasi*

Meletakkan organisasi di atas diri sendiri, mencegah dan menjaga organisasi dari ancaman eksternal, serta mempromosikan reputasi organisasi.

e. *Inisiatif individu*

Merupakan derajat antusiasme dan komitmen ekstra pada kinerja melebihi kinerja maksimal dan yang diharapkan.

f. *Kualitas sosial*

Tindakan keterlibatan individu yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat, dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi.

g. Perkembangan diri

Meliputi keterkaitan atau keterlibatan individu dalam aktivitas untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman seseorang sebagai keuntungan bagi organisasi.

Luthans (2012) mengemukakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* memiliki lima dimensi, sebagai berikut:

a. Altruisme

Pada dimensi ini, terlihat seperti perilaku individu membantu rekan yang tidak sehat.

b. Kesungguhan

Pada dimensi kedua ini, terlihat bahwa individu melakukan kegiatan pada organisasi dengan bersungguh-sungguh. Hal ini dapat terlihat dari lembur yang dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas.

c. Kepentingan Umum

Dimensi ini memperlihatkan individu mengutamakan kepentingan organisasi. Misalnya, rela mewakili organisasi untuk program bersama.

d. Sikap Sportif

Sikap sportif pada dimensi yang keempat ini memperlihatkan individu yang mendukung organisasi. Misalnya, individu yang ikut menanggung kegagalan program kejatim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasehat anggota.

e. Sopan

Pada dimensi ini, individu memperlihatkan perilaku saling menghargai antar sesama anggota organisasi. Misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kelima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship, civic virtue*.

4. Bentuk – Bentuk Organizational Citizenship Behavior

Muhdar (2015) mengemukakan bahwa bentuk OCB merupakan perwujudan dari terciptanya OCB yang dapat dilihat dari perilaku-perilaku yang ditujukan oleh pegawai yang berupa kepatuhan, loyalitas, dan partisipasi yang nyata ditujukan oleh pegawai, hal tersebut selaras dengan pendapat Organ (Wijaya dan Djati, 2007) terdapat tiga bentuk utama *Organization Citizenship Behavior* yaitu:

1. Kapatuhan (*obedience*), merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi, termasuk di dalamnya adalah struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan-kebijakan personalia dan proses perilaku yang mencerminkan kapatuhan dalam organisasi.
2. Loyalitas (*loyalty*), adalah kesetiaan, ketaatan, kepatuhan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008). Sedangkan loyalitas disini menunjukkan kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh,

termasuk usaha mempertahankan organisasi, memperluas fungsi kemakmuran yang sempit, yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dari suatu komunitas.

3. Partisipasi (*Participation*), merupakan turut serta secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatannya dalam keseluruhan proses organisasi. Partisipasi merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebajikan, ditunjukkan oleh adanya karyawan yang secara penuh bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian. Contoh perilaku yang menunjukkan adanya partisipasi dalam organisasi adalah menghadiri pertemuan atau rapat yang tidak diwajibkan, mengisi informasi mengenai opini dan ide-ide yang baru kepada orang lain, kemauan menyampaikan berita-berita buruk atau mendukung pandangan-pandangan yang kurang populer untuk melawan terjadinya “*groupthink*”.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa OCB dapat terlihat dari perilaku perilaku seperti ketaatan (obedience), loyalitas (loyalty) dan partisipasi (Participation).

5. Implikasi dan Manfaat Organizational Citizenship Behavior

Novliadi (dalam Muhdar 2015) mengemukakan bahwa beberapa penelitian yang dilakukan para ahli dengan menghubungkan antara OCB dengan beberapa aspek dalam organisasi, yaitu:

1. Keterkaitan OCB dengan Kualitas Pelayanan,

Podsakoff, dkk, (dalam Muhdar 2015) yang secara khusus meneliti tentang keterkaitan OCB dengan kualitas pelayanan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa organisasi yang tinggi tingkat OCB dikalangan karyawannya, tergolong rendah dalam menerima complain dari konsumen. Lebih jauh penelitian tersebut membuktikan keterkaitan yang erat antara OCB dengan kepuasan konsumen.

2. Keterkaitan OCB dengan kinerja kelompok

George dan Bettenhausen (dalam Muhdar 2015), menemukan adanya keterkaitan yang erat antara OCB dengan kinerja kelompok. Adanya perilaku altruistik memungkinkan sebuah kelompok bekerja secara kompak dan efektif untuk saling menutupi kelemahan masing-masing. Keterkaitan erat terutama terjadi antara OCB dengan tingginya hasil kerja kelompok secara kuantitas, sementara kualitas hasil kerja tidak ditemukan keterkaitan erat.

3. Keterkaitan OCB dengan *turnover*

Chen, dkk. (1998) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan terbalik antara OCB dengan turnover karyawan. Ia berkesimpulan bahwa karyawan yang memiliki OCB rendah memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (keluar) dibandingkan dengan karyawan yang memiliki OCB yang tinggi.

Menurut Titisati (2014) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas rekan dalam organisasi.

Dalam hal ini individu menolong rekan kerja lain sehingga akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut.

- b. Meningkatkan produktivitas manajer.

Individu akan menampilkan perilaku *civic virtue* yang akan membantu atasan untuk mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari individu tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.

- c. Menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif.

Individu yang saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi dan tidak perlu melibatkan atasan, sehingga atasan dapat memakai waktunya untuk melakukan dan merencanakan pekerjaan yang lain.

- d. Membantu mengurangi kebutuhan energi sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan.

Keuntungan dari perilaku menolong yang ada pada individu akan meningkatkan semangat, moral, dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

- e. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

Perilaku *civic virtue* yang ditampilkan individu (seperti menghadiri pertemuan) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

- f. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggota terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara setiap anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan

- g. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Membantu tugas rekan yang tidak hadir atau yang mempunyai beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.

- h. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Individu yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar akan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Individu yang juga secara aktif hadir dan ikut serta

berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan dalam organisasi akan menyebarkan informasi yang penting yang harus diketahui organisasi.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa OCB berimplikasi pada kualitas pelayanan, kinerja kelompok, dan turnover pada karyawan. Manfaat OCB pada organisasi yaitu meningkatkan produktivitas rekan dalam organisasi, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, membantu mengurangi kebutuhan energi sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggota terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi serta dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (dalam Adamy, 2016) adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Robbins dan Judge (dalam Adamy, 2016) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Bangun (dalam Adamy, 2016)

Kepuasan kerja seseorang dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, sedangkan Wexley dan Yulk (dalam Adamy, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dari karyawan terhadap pekerjaan mereka

Kemudian Hasibuan (dalam Adamy, 2016) memberi definisi kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, penempatan, kedisiplinan dan prestasi kerja. Rivai dan Sagala (dalam Adamy, 2016) mengatakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistim nilai yang berlaku pada dirinya.

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas, maka kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai emosi positif atau perasaan senang yang berasal dari penilaian atau pengalaman kerja individu.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting di mana karyawan memiliki respons afektif. Kelima dimensi tersebut adalah:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab

b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c. Kesempatan Promosi

Dimensi ini meliputi kesempatan untuk maju dalam organisasi.

d. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Rekan Kerja

Dimensi ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja. Dimensi yang akan digunakan sebagai dasar dalam menyusun skala kepuasan kerja adalah dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2006). Dimensi-dimensi tersebut antara lain dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan dimensi rekan kerja.

3. Aspek Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan menggunakan pendekatan dengan mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus atau elemen-elemen tersebut yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja.

Blau (dalam Panggabean, 2004) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain aspek evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan, insentif, atau pemberhentian.

Berdasarkan berbagai pendapat tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek kepuasan kerja yaitu aspek evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan, insentif, atau pemberhentian.

4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam Adamy, 2016) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain

itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Mangkunegara (dalam Adamy, 2016) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, intraksi sosial, dan hubungan kerja

Menurut Sutrisno (2009) dari berbagai pendapat, dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.

4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perilaku OCB sangat penting dan dibutuhkan oleh Organisasi. Pegawai yang memiliki OCB yang tinggi akan secara sukarela membantu rekan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan dukungan pada rekan akan menciptakan hubungan antarpegawai yang baik. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja organisasi sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yaitu kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi dan membantu orang lain. Organ dan Ryan (dalam Organ, dkk 2006) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja sebenarnya sama dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB.

Locke (dalam Luthans, 2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya

cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan norma dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan mereka karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka.

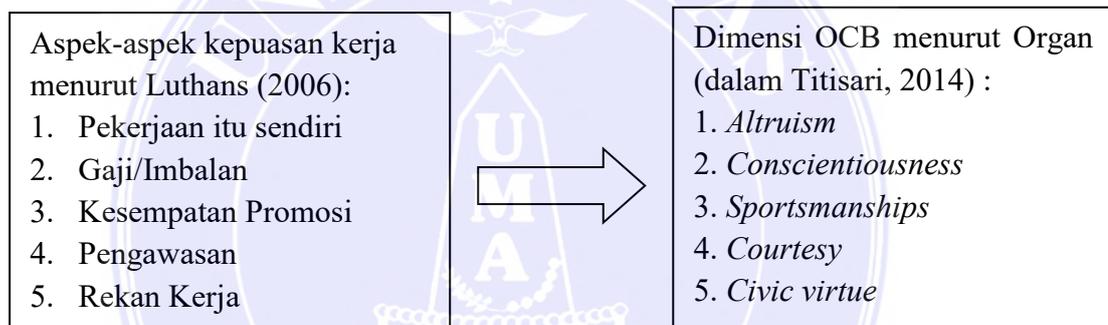
Robbins (2006) mengatakan bahwa logis apabila menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan OCB seorang karyawan. Karyawan yang lebih puas akan mengutarakan hal positif tentang perusahaan, membantu rekan lain, dan melampaui ekspektasi kerja formal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara kepuasan kerja dan OCB.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan utama dari OCB pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerjanformal pekerja, tetapi meskipun demikian, mengembangkan efektifitas fungsi organisasi (Wibowo, 2014). Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triyanto dan Santosa (2009) ditemukan adanya hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan antara OCB terhadap kepuasan kerja, Meigantaridan Netra (2016) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB dan Pradhiptya (2013) dan Indrawati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka OCB karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja bukanlah penentu

utama OCB, penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lemah antara kepuasan kerja dengan OCB (Mehboob & Bhutto, 2012; Meigantari & Netra, 2016).

Berdasarkan uraian diatas, muncul dugaan bahwa adanya kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap OCB, karena emosi positif pada kepuasan kerja dapat meningkatkan kesediaan orang untuk menolong atau melakukan OCB.

D. Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual hubungan kepuasan kerja dengan *organization citizenship behavior* pada pegawai Yayasan Tunas Bangsa Belawan.

E. Hipotesis

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memiliki hipotesis yaitu: “Ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional karena peneliti ingin melihat hubungan antara kedua variabel yang hendak diukur, yaitu *Organization Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas : Kepuasan Kerja
2. Variabel Tergantung : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

C. Definisi Operasional

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah emosi positif atau perasaan senang yang berasal dari penilaian atau pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang (puas) dan tidak senang (tidak puas) seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap individu terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi dan situasi kerja. Kepuasan Kerja dilihat dari beberapa dimensi kepuasan kerja, dimensi-dimensi tersebut antara lain dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan dimensi rekan kerja.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang berdasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan kerja dan rekan kerja, dengan pilihan jawaban sangat puas (SP), puas (P), tidak puas (TP), dan sangat tidak puas (STP). Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat melalui skor skala kepuasan kerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi bila memiliki skor yang tinggi. Namun jika skor yang diperoleh adalah rendah, maka pegawai tersebut dikatakan kurang merasakan kepuasan kerja.

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang dilakukan secara spontan dan sukarela oleh individu dalam suatu organisasi yang berada diluar ketentuan yang telah ditetapkan karena kepentingan dan menguntungkan organisasi.

OCB diukur dengan menggunakan skala berdasarkan dimensi-dimensi OCB yaitu *altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship, dan civic virtue*. Tinggi rendahnya OCB dapat dilihat melalui skor skala yang di peroleh pegawai dalam skala OCB. Semakin tinggi skor yang diperoleh pegawai semakin tinggi OCB pegawai, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh pegawai makin rendah pula OCB pegawai.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2000). Sedangkan subjek penelitian yaitu orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2003). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai Yayasan Tunas Bangsa Belawan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai.

2. Sampel

Arikunto (2013) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara – cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang bisa dianggap mewakili populasi. Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya menurut Hadi (2000) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam istilah teknik statistik dikatakan, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2007), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh popiulasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, yaitu 40 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2016), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dengan metode survei dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert yaitu skala yang berisi pertanyaan-pertanyaan sikap (*attitude statement*).

Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item *favourable* dan item *unfavourable*. Hal ini untuk menghindari jumlah yang bersifat asal menjawab. Untuk masing-masing pernyataan disediakan empat alternatif jawaban yang menunjukkan sikap sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan

sangat Tidak Setuju (STS). Cara penilaian skala yaitu dengan cara memberikan skor pada sebuah skala agar dapat dianalisis lebih lanjut. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi, yaitu instrument yang dapat dipakai untuk mengukur atribut psikologis (Azwar, 2003). Terdapat dua skala yang akan digunakan yaitu skala kepuasan kerja pegawai dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai.

1. Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai menggunakan skala kepuasan kerja dari Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yaitu, Pekerjaan itu sendiri, Gaji/Imbalan, Kesempatan Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja

2. Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai menggunakan skala *organizational citizenship behavior* dari Organ dkk (2006) yaitu, *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness*.

F. Pengujian Skala

1. Validitas alat ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan atau mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dan kecermatan suatu instrument pengukuran melalui fungsi ukurnya yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi

apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang diukur oleh alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right\} \left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right\}}}$$

Keterangan :

| | |
|------------|---|
| r_{xy} | = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat |
| $\sum xy$ | = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung |
| $\sum x$ | = jumlah skor variabel x |
| $\sum y$ | = jumlah skor variabel y |
| $\sum x^2$ | = jumlah kuadrat skor variabel x |
| $\sum y^2$ | = jumlah kuadrat skor variabel y |
| n | = jumlah subjek |

2. Reliabilitas

Selain valid, alat ukur yang digunakan juga harus reliabilitas. Reliabilitas adalah konsistensi skor yang diperoleh seseorang yang sama ketika dilakukan pengukuran kembali pada saat berbeda dengan tes yang sama atau dengan tes yang berbeda dengan tes yang berbeda umum item-itemnya ekuivalen atau variabel-variabel lain diperiksa. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal

reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiono, 2012). Rumus yang digunakan adalah koefisien reliabilitas Cornbach Alpha yaitu dengan menghitung varians dari skor tes dan menghitung varians skor setiap item tes.

Adapun rumus Alpha Cornbach sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Nilai reliabilitas
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_t^2 = Varians total

Kelebihan dari teknik ini karena dapat digunakan pada tes-tes yang itemnya memiliki skor dikotomi. Rumus untuk pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Alpha Cornbach (Yulianto, 2005). Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisiennya diatas 0.90, antara 0.80 hingga 0.90 termasuk kategori sedang, reliabilitas rendah apabila koefisien yang diperoleh sekitas 0.70 dan reliabel jika nilai koefisiennya dibawah 0.60. Ada beberapa jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian, namun yang akan digunakan disini adalah uji reliabilitas *alpha-cronbach*. Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas juga akan diketahui apakah sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Jika pengujian data sampel normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier.

G. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* menggunakan program aplikasi SPSS 20.0. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kepuasan kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (*organizational citizenship behavior*).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil – hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien hubungan $R_{xy} = 0,738$; $p = 0,000 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai, dari hasil penelitian ini maka hipotesis yang telah diajukan dinyatakan “ditolak”.
2. Koefisien determinan (R^2) = 0,544. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 54,4% terhadap *organizational citizenship behavior*, dan terdapat 45,6% faktor lain yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Faktor – faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan yaitu faktor internal seperti komitmen organisasi, kepribadian, moral pegawai, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.
3. Kepuasan kerja dalam penelitian ini tergolong tinggi, dimana nilai mean hipotetiknya 80 lebih kecil daripada nilai mean empiriknya 102,33 dan selisihnya melebihi bilangan satu dengan SD sebesar 9,880.

4. OCB dalam penelitian ini tergolong tinggi, dimana nilai mean hipotetiknya 130 lebih tinggi daripada rata – rata empiriknya 165,33 dan selisihnya melebihi bilangan satu SD sebesar 16,144.

B. Saran

1. Bagi Pegawai

Bagi pegawai disarankan untuk mempertahankan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang telah dimiliki dengan meningkatkan perilaku saling tolong menolong sesama pegawai, menjaga hubungan baik dengan saling menghargai sesama pegawai, meningkatkan perilaku toleransi terhadap lingkungan kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, dan meningkatkan perilaku sukarela terhadap kewajiban yang diberikan kepada pegawai demi mencapai tujuan bersama.

2. Bagi Organisasi

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang ada pada pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu, sangat penting untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja para pegawai sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai juga lebih tinggi. Salah satu upaya dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara lebih memperhatikan upah pegawai, beban pekerjaannya, promosi jabatan dan hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti disarankan untuk meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan faktor lain selain kepuasan kerja, misalnya komitmen organisasi, kepribadian, moral pegawai, dan motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Peneliti juga disarankan untuk melakukan penelitian dengan jumlah pegawai yang lebih banyak, sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktikum dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R.A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial Jilid 2. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.12, No.2.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hurriyati, Dwi. (2015). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Departemen Produksi PUSRI IV PT. Pupuk Sriwijaya Palembang*. *Jurnal Ilmiah PSYCHE* Vol.9 No.2. Palembang.
- Ibrahim & Aslinda. (2014). *The Effect of Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makassar*. *International Journal of Administrative Science & Organization*, Vol.21, No.2. Jakarta.
- Jahangir, N., Akbar, M.M., & Haq, M. (2004). *Organizational Citizenship Behaviors. :It's Nature and Antecedents*. BRAC University Journal, Vol I, No 2, pp. 7. 5-85.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahfuza, L. (2017). *Gambaran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Penyadap Karet (Penderes) Di Kebun Sarang Giting PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Manullang, M. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit:Ghalia Indonesia.
- Muhdar, H.M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:UIPRESS
- Novliadi, F. (2007). *Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional*. *Psikologia*, Vol. 2, No. 1, 39-46.

- Oktavianto, R. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon*. Skripsi (diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia. cetakan kedua*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., & Podsakoff, P.M. (2009). *Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, 122–141.
- Pramitasari, R. (2013). *Organizational Citizenship Behavior pada perawat dirumah sakit Dr.R.Soedarsono Pasuruan*. Skripsi (diterbitkan). Malang: Fakultas Psikologi UMM.
- Riggio, R.E. (1990). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman. Little Brown Higher Education.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai SPSS Versi 25*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Smith, C.H., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents*, *Journal of Applied Psychology* Vol. 68, No 4, 653-663.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wijaya, T., & Djati, S.P. (2007). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Kepolisian*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 6 (1), 125-139.
- Zhang, D. (2011). *Organisational Citizenship Behavior*. White Paper.





Nama (inisial) :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban bapak atau ibu pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (√) pada salah satu pilihan yang tersedia.

Adapun alternatif pilihan jawaban yang kami sediakan sebagai berikut:

SS : **Sangat Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

S : **Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

TS : **Tidak Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

STS : **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

Contoh pengisian :

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|--|--------------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya menerima dan menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan. | √ | | | |

Jika anda ingin mengganti jawaban, maka coretlah jawaban yang salah (≠) dan berikan tanda (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Penggantian Jawaban :

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|--|--------------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya menerima dan menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan. | ≠ | | √ | |

SELAMAT MENGERJAKAN

A. SKALA Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|-----|---|--------------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya mampu handle pekerjaan saya | | | | |
| 2. | Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai | | | | |
| 3. | Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara objektif | | | | |
| 4. | Atasan saya memberikan pujian kepada saya ketika berhasil menjalankan pekerjaan dengan baik | | | | |
| 5. | Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya | | | | |
| 6. | Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup baik. | | | | |
| 7. | Saya menerima gaji sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki | | | | |
| 8. | Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai | | | | |
| 9. | Saya merasa nyaman dengan atasan karena atasan mampu menciptakan hubungan yang hangat dan bersahabat. | | | | |
| 10. | Saya merasa senang karena antar karyawan saling mengenal dengan baik. | | | | |
| 11. | Saya merasa tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan saya. | | | | |
| 12. | Pendapatan yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya | | | | |
| 13. | Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan | | | | |
| 14. | Saya senang dengan peraturan perusahaan yang sudah cukup adil bagi semua pihak. | | | | |
| 15. | Rekan kerja saya selalu siap untuk membantu pekerjaan rekan kerja lain | | | | |
| 16. | Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik | | | | |
| 17. | Atasan saya bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas | | | | |
| 18. | Rekan kerja saya selalu memberikan solusi ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan | | | | |
| 19. | Saya mampu mengungkapkan gagasan dan ide-ide menarik kepada rekan kerja | | | | |
| 20. | Saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya | | | | |
| 21. | Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja tidak jelas | | | | |
| 22. | Saya merasa promosi yang dilakukan perusahaan | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| | masih bersifat subjektif | | | | |
| 23. | Saya malas bekerja karena atasan cenderung tidak peduli meskipun kinerja saya sudah optimal. | | | | |
| 24. | Saya kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya | | | | |
| 25. | Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan kurang cukup. | | | | |
| 26. | Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki | | | | |
| 27. | Saya kecewa dengan perusahaan karna promosi diberikan hanya kepada kelompok tertentu | | | | |
| 28. | Saya merasa hubungan saya dengan atasan tidak begitu hangat | | | | |
| 29. | Saya merasa kecewa karena antar karyawan cenderung kurang saling mengenal. | | | | |
| 30. | Saya merasa tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan saya. | | | | |
| 31. | Pendapatan yang saya terima tidak sesuai dengan beban pekerjaan saya | | | | |
| 32. | Saya merasa kecewa karena atasan jarang melakukan promosi untuk pegawai | | | | |
| 33. | Saya merasa muak dengan peraturan perusahaan yang kurang adil dan menguntungkan pihak tertentu | | | | |
| 34. | Rekan kerja saya fokus hanya pada pekerjaannya sendiri | | | | |
| 35. | Saya merasa stress ketika mendapat pekerjaan yang sulit dari perusahaan. | | | | |
| 36. | Atasan saya tidak peduli dengan kesulitan yang dialami pegawai | | | | |
| 37. | Rekan kerja saya enggan membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan | | | | |
| 38. | Saya memiliki kendala dalam mengeluarkan pendapat kepada rekan kerja dalam pekerjaan | | | | |



Lampiran 2
Data Sebar Skala Kepuasan Kerja



Lampiran 3

Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 40 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .957 | 32 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Q1.1 | 98.90 | 93.118 | .439 | .957 |
| Q1.3 | 99.15 | 92.541 | .567 | .956 |
| Q1.4 | 98.95 | 92.203 | .549 | .956 |
| Q1.5 | 99.07 | 93.046 | .454 | .957 |
| Q1.6 | 98.90 | 92.554 | .499 | .957 |
| Q1.7 | 99.20 | 92.523 | .633 | .956 |
| Q1.8 | 99.12 | 92.369 | .652 | .956 |
| Q1.9 | 98.95 | 93.485 | .410 | .957 |
| Q1.10 | 98.75 | 92.090 | .548 | .956 |
| Q1.13 | 99.12 | 92.317 | .569 | .956 |
| Q1.16 | 98.80 | 95.036 | .235 | .959 |
| Q1.17 | 99.17 | 91.020 | .690 | .955 |
| Q1.18 | 99.05 | 92.203 | .599 | .956 |
| Q1.19 | 99.17 | 94.046 | .490 | .957 |
| Q1.20 | 99.20 | 89.446 | .736 | .955 |

| | | | | |
|-------|-------|--------|------|------|
| Q1.21 | 99.02 | 88.897 | .728 | .955 |
| Q1.23 | 99.20 | 91.805 | .728 | .955 |
| Q1.24 | 99.17 | 90.251 | .776 | .954 |
| Q1.25 | 99.17 | 89.430 | .870 | .954 |
| Q1.26 | 99.17 | 90.251 | .776 | .954 |
| Q1.27 | 99.12 | 92.112 | .593 | .956 |
| Q1.28 | 99.10 | 89.682 | .847 | .954 |
| Q1.29 | 99.15 | 90.336 | .738 | .955 |
| Q1.30 | 99.23 | 90.897 | .774 | .955 |
| Q1.31 | 99.17 | 89.430 | .870 | .954 |
| Q1.32 | 99.27 | 91.743 | .767 | .955 |
| Q1.33 | 99.27 | 91.743 | .767 | .955 |
| Q1.34 | 99.52 | 89.281 | .645 | .956 |
| Q1.35 | 99.30 | 91.549 | .569 | .956 |
| Q1.36 | 99.25 | 95.167 | .456 | .957 |
| Q1.37 | 99.20 | 93.703 | .585 | .956 |
| Q1.38 | 99.20 | 91.138 | .707 | .955 |



Nama (inisial) :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban bapak atau ibu pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (√) pada salah satu pilihan yang tersedia.

Adapun alternatif pilihan jawaban yang kami sediakan sebagai berikut:

SS : Sangat Sesuai dengan keadaan yang dialami diri anda.

S : Sesuai dengan keadaan yang dialami diri anda.

TS : Tidak Sesuai dengan keadaan yang dialami diri anda.

STS : Sangat Tidak Sesuai dengan keadaan yang dialami diri anda.

Contoh pengisian :

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|--|--------------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya menerima dan menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan. | √ | | | |

Jika anda ingin mengganti jawaban, maka coretlah jawaban yang salah (≠) dan berikan tanda (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Penggantian Jawaban :

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|--|--------------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya menerima dan menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan. | ≠ | | √ | |

SELAMAT MENGERJAKAN

B. SKALA *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|-----|---|--------------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Ketika ada rekan kerja yang berhalangan hadir, saya membantu menangani perkerjaannya | | | | |
| 2. | Saya datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai dan segera bekerja | | | | |
| 3. | Saya siap mengikuti setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan yayasan walaupun tidak sesuai dengan keinginan saya | | | | |
| 4. | Saya membuka diri dan mau berbagi (sharing) dengan rekan tentang masalah pekerjaannya | | | | |
| 5. | Saya aktif dalam menghadiri setiap kegiatan yang diadakan oleh yayasan | | | | |
| 6. | Ketika tugas saya selesai, saya bersedia membantu rekan kerja mengerjakan tugasnya tanpa diminta | | | | |
| 7. | Tidak masalah jika saya harus pulang lebih lama untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja | | | | |
| 8. | Saya memaklumi masalah-masalah yang ada di tempat kerja | | | | |
| 9. | Saya aktif dalam memberikan saran kepada rekan kerja untuk menyelesaikan masalahnya | | | | |
| 10. | Saya aktif menghadiri setiap rapat yang diadakan perusahaan | | | | |
| 11. | Saya mau membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja lebih | | | | |
| 12. | Apabila atasan memberikan pekerjaan diluar jam kerja, itu merupakan kesempatan saya untuk belajar banyak | | | | |
| 13. | Pantang bagi saya untuk menyebarkan isu-isu tentang yayasan walaupun saya merasa jengkel pada yayasan | | | | |
| 14. | Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja | | | | |
| 15. | Saya suka mengemukakan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan yayasan | | | | |
| 16. | Saya bersedia membantu pegawai baru untuk menyesuaikan diri dilingkungan kerja | | | | |
| 17. | Saya melakukan istirahat kerja selama waktu istirahat yang ditetapkan yayasan | | | | |
| 18. | Saya ikut aktif mencari solusi atas permasalahan yang terjadi ditempat kerja | | | | |
| 19. | Saya berusaha untuk tidak bermasalah dengan rekan kerja | | | | |
| 20. | Saya aktif membaca memo dan pengumuman | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | untuk mengetahui informasi dalam yayasan | | | | |
| 21. | Dengan senang hati saya mengarahkan pekerjaan pegawai baru walaupun tanpa diminta | | | | |
| 22. | Saya masuk tepat waktu apabila jam istirahat telah selesai | | | | |
| 23. | Saat berselisih pendapat, saya menghormati pendapat rekan kerja saya | | | | |
| 24. | Saya bersedia memberikan informasi terkait pekerjaan kepada rekan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya | | | | |
| 25. | Selama jam kerja saya sungguh-sungguh melakukan pekerjaan | | | | |
| 26. | Saya bersedia untuk membantu pekerjaan rekan saya bila diperlukan | | | | |
| 27. | Saya mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan atasan walaupun tanpa pengawasan | | | | |
| 28. | Saya dengan senang hati meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya belum selesai | | | | |
| 29. | Saya mematuhi dan menjalankan aturan dan prosedur yang ditetapkan yayasan | | | | |
| 30. | Saya pernah mendapatkan reward atas pencapaian kerja saya | | | | |
| 31. | Saya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir | | | | |
| 32. | Saya hanya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam operasional yang sudah ditetapkan | | | | |
| 33. | Saya enggan untuk mengikuti kebijakan dan prosedur yang ada dalam perusahaan apabila tidak sesuai dengan keinginan saya | | | | |
| 34. | Saya cenderung menghindari rekan kerja yang ingin sharing seputar masalah pekerjaannya. | | | | |
| 35. | Menghadiri kegiatan yang diadakan yayasan merupakan hal yang membosankan | | | | |
| 36. | Saya enggan membantu mengerjakan tugas rekan kerja | | | | |
| 37. | Saya hanya bekerja lembur jika diberikan insentif tambahan | | | | |
| 38. | Saya cenderung tidak peduli dengan masalah yang terjadi di tempat kerja | | | | |
| 39. | Saya tidak memiliki waktu untuk mendengarkan keluh kesah rekan kerja | | | | |
| 40. | Saya menghindari rapat dan lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 41. | Saya enggan membantu penyesuaian diri pegawai baru | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 42. | Saya sering mencari kesempatan untuk bisa istirahat lebih awal | | | | |
| 43. | Saya tertarik untuk membicarakan menceritakan keburukan yayasan pada orang sekitar saya | | | | |
| 44. | Saya menghindari rekan kerja yang berbeda pendapat dengan saya | | | | |
| 45. | Saya enggan memberi masukan ke atasan | | | | |
| 46. | Saya enggan terlibat dengan masalah pekerjaan yang dialami oleh rekan kerja | | | | |
| 47. | Saya hanya akan menjalankan SOP pada saat atasan mengawasi saja | | | | |
| 48. | Saya hanya berfokus pada masalah yang ada tanpa mau ikut memikirkan solusinya | | | | |
| 49. | Saya akan mempertahankan pendapat saya walaupun saya salah | | | | |
| 50. | Saya lebih memilih untuk bertanya kepada rekan kerja daripada membaca papan informasi | | | | |
| 51. | Membantu rekan kerja hanya akan menghabiskan waktu saya | | | | |
| 52. | Saya keberatan bekerja diluar jam kerja yang ditetapkan jika tidak ada uang lembur | | | | |
| 53. | Saya enggan berusaha meleraikan ketika rekan kerja saya mengalami konflik diperusahaan | | | | |
| 54. | Saya lebih memilih beristirahat daripada membantu rekan kerja apabila tugas saya sudah selesai | | | | |
| 55. | Saya sering memperpanjang waktu istirahat saya | | | | |
| 56. | Saya membiarkan pegawai baru kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya | | | | |
| 57. | Disela-sela jam kerja, saya sering bermain handphone untuk kepentingan pribadi | | | | |
| 58. | Saya kurang peduli dengan rekan kerja yang sedang kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya | | | | |
| 59. | Saya pernah mendapatkan sanksi atas kelalaian saya dalam bekerja | | | | |
| 60. | Saya mengkritik peraturan perusahaan yang menyulitkan saya | | | | |



| RES | Q. 2. 1 | Q. 2. 2 | Q. 2. 3 | Q. 2. 4 | Q. 2. 5 | Q. 2. 6 | Q. 2. 7 | Q. 2. 8 | Q. 2. 9 | Q. 2. 10 | Q. 2. 11 | Q. 2. 12 | Q. 2. 13 | Q. 2. 14 | Q. 2. 15 | Q. 2. 16 | Q. 2. 17 | Q. 2. 18 | Q. 2. 19 | Q. 2. 20 | Q. 2. 21 | Q. 2. 22 | Q. 2. 23 | Q. 2. 24 | Q. 2. 25 | Q. 2. 26 | Q. 2. 27 | Q. 2. 28 | Q. 2. 29 | Q. 2. 30 | | | | | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | | | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | | | |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 9 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

| RES | Q2.41 | Q2.42 | Q2.43 | Q2.44 | Q2.45 | Q2.46 | Q2.47 | Q2.48 | Q2.49 | Q2.50 | Q2.51 | Q2.52 | Q2.53 | Q2.54 | Q2.55 | Q2.56 | Q2.57 | Q2.58 | Q2.59 | Q2.60 | Q2T |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 186 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 182 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 187 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 184 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 183 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 184 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 184 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 185 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 184 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 184 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 184 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 187 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 186 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 180 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 184 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 180 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 180 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 185 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 178 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 184 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 167 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 204 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 227 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 199 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 206 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 237 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 187 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 220 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 180 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 204 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 227 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 180 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 184 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 185 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 237 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 199 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 206 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 186 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 182 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 187 |



Lampiran 6

Reliabilitas Skala OCB

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 40 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 40 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .964 | 60 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Q2.1 | 188.67 | 271.046 | .456 | .963 |
| Q2.2 | 189.02 | 267.204 | .446 | .964 |
| Q2.3 | 189.00 | 265.641 | .532 | .963 |
| Q2.4 | 188.50 | 271.795 | .325 | .964 |
| Q2.5 | 188.57 | 270.353 | .441 | .964 |
| Q2.6 | 188.67 | 268.174 | .586 | .963 |
| Q2.7 | 188.87 | 261.907 | .582 | .963 |
| Q2.8 | 188.65 | 265.105 | .872 | .962 |
| Q2.9 | 188.62 | 265.420 | .817 | .962 |
| Q2.10 | 188.55 | 266.356 | .692 | .963 |
| Q2.11 | 188.70 | 265.292 | .811 | .962 |
| Q2.12 | 188.80 | 270.933 | .393 | .964 |
| Q2.13 | 188.37 | 271.163 | .352 | .964 |
| Q2.14 | 188.25 | 273.064 | .246 | .964 |
| Q2.15 | 188.47 | 275.948 | .045 | .965 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

| | | | | |
|-------|--------|---------|-------|------|
| Q2.16 | 188.65 | 266.849 | .743 | .963 |
| Q2.17 | 188.67 | 266.533 | .801 | .963 |
| Q2.18 | 188.77 | 264.948 | .513 | .964 |
| Q2.19 | 188.37 | 270.958 | .303 | .964 |
| Q2.20 | 188.80 | 270.933 | .393 | .964 |
| Q2.21 | 188.62 | 264.240 | .723 | .963 |
| Q2.22 | 188.60 | 265.631 | .777 | .963 |
| Q2.23 | 188.55 | 266.715 | .600 | .963 |
| Q2.24 | 188.62 | 265.728 | .795 | .963 |
| Q2.25 | 188.52 | 267.076 | .632 | .963 |
| Q2.26 | 188.67 | 263.866 | .876 | .962 |
| Q2.27 | 188.65 | 265.105 | .872 | .962 |
| Q2.28 | 188.52 | 266.153 | .624 | .963 |
| Q2.29 | 188.65 | 265.105 | .872 | .962 |
| Q2.30 | 188.55 | 273.228 | .218 | .964 |
| Q2.31 | 188.87 | 268.881 | .381 | .964 |
| Q2.32 | 189.52 | 286.666 | -.438 | .967 |
| Q2.33 | 188.72 | 266.051 | .795 | .963 |
| Q2.34 | 188.70 | 266.318 | .862 | .962 |
| Q2.35 | 188.72 | 265.076 | .866 | .962 |
| Q2.36 | 188.77 | 266.487 | .862 | .962 |
| Q2.37 | 188.77 | 266.435 | .740 | .963 |
| Q2.38 | 188.45 | 272.408 | .280 | .964 |
| Q2.39 | 188.75 | 267.731 | .862 | .963 |
| Q2.40 | 188.80 | 266.779 | .759 | .963 |
| Q2.41 | 188.75 | 267.731 | .862 | .963 |
| Q2.42 | 188.70 | 267.036 | .804 | .963 |
| Q2.43 | 188.37 | 272.958 | .244 | .964 |
| Q2.44 | 188.80 | 271.651 | .478 | .963 |
| Q2.45 | 188.80 | 265.446 | .675 | .963 |
| Q2.46 | 188.72 | 265.794 | .813 | .962 |
| Q2.47 | 188.42 | 271.225 | .350 | .964 |
| Q2.48 | 188.45 | 275.279 | .106 | .965 |
| Q2.49 | 188.40 | 271.682 | .321 | .964 |
| Q2.50 | 188.77 | 267.922 | .635 | .963 |
| Q2.51 | 188.70 | 267.036 | .804 | .963 |
| Q2.52 | 188.75 | 270.603 | .597 | .963 |
| Q2.53 | 188.70 | 267.036 | .804 | .963 |
| Q2.54 | 189.02 | 262.435 | .634 | .963 |
| Q2.55 | 188.70 | 267.036 | .804 | .963 |

| | | | | |
|-------|--------|---------|------|------|
| Q2.56 | 188.75 | 270.603 | .597 | .963 |
| Q2.57 | 188.40 | 271.682 | .321 | .964 |
| Q2.58 | 188.67 | 267.763 | .706 | .963 |
| Q2.59 | 188.85 | 266.233 | .528 | .963 |
| Q2.60 | 188.77 | 264.948 | .749 | .963 |





NPar Tests

| | | Q1Tot | Q2Tot |
|----------------------------------|----------------|--------|--------|
| N | | 40 | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 102.33 | 165.33 |
| | Std. Deviation | 9.880 | 16.144 |
| | Absolute | .203 | .329 |
| Most Extreme Differences | Positive | .203 | .329 |
| | Negative | -.161 | -.216 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.286 | 2.082 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .073 | .055 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 8 Uji ANOVA

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|----------|------|
| | (Combined) | | 10113.342 | 15 | 674.223 | 314.608 | .000 |
| Q2Tot * Q1Tot | Between Groups | Linearity | 5529.005 | 1 | 5529.005 | 2579.964 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 4584.336 | 14 | 327.453 | 152.797 | .000 |
| | Within Groups | | 51.433 | 24 | 2.143 | | |
| | Total | | 10164.775 | 39 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|---------------|------|-----------|------|-------------|
| Q2Tot * Q1Tot | .738 | .544 | .997 | .995 |



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id **E-Mail:** univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 718FPSI/01.10/VIII/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 6 Juli 2020

Yth. Pimpinan Yayasan Tunas Bangsa Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Doni Andronikus Marpaung
NPM : 158600198
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Yayasan Tunas Bangsa Medan, Jl. Tambak Ujung, Blok Kandas, Lk. XVIII, Kel. Belawan Sicanang, Medan-Belawan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Di Yayasan Tunas Bangsa Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Yayasan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laifi Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21



Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 718FPSI/01.10/VIII/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 6 Juli 2020

Yth. Pimpinan Yayasan Tunas Bangsa Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Doni Andronikus Marpaung
NPM : 158600198
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Yayasan Tunas Bangsa Medan, Jl. Tambak Ujung, Blok Kandas, Lk. XVIII, Kel. Belawan Sicanang, Medan-Belawan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Di Yayasan Tunas Bangsa Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Yayasan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21