

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA  
PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA TEBING TINGGI**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ASMAUL HAYA EFFENDI  
14.860.0285**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**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

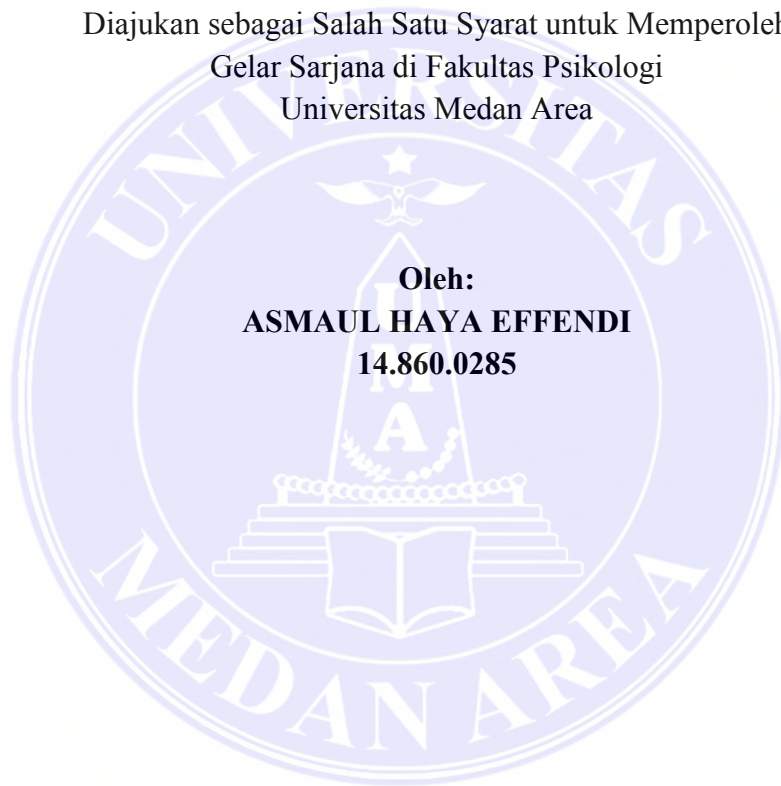
Document Accepted 11/26/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI  
DINAS SOSIAL KOTA TEBING TINGGI**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area



Oleh:  
**ASMAUL HAYA EFFENDI**  
**14.860.0285**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN 2019**

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 11/26/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

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

Nama : Asmaul Haya Effendi  
NPM : 14.860.0285  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, 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.

Dibuat di :  
Medan  
Pada tanggal :  
13 Agustus 2019  
Yang menyatakan

(Asmaul Haya Effendi)

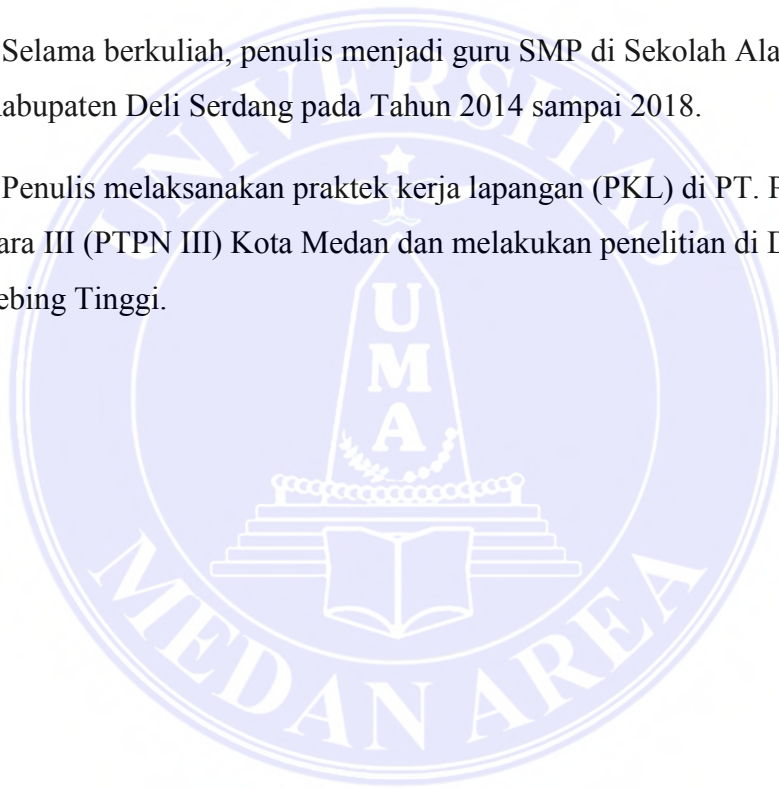
## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tebing-Tinggi pada tanggal 30 maret 1996 dari ayah terbaik Alm.Bachtiar Effendi dan ibu terhebat Hj. Asmah Lubis. Penulis merupakan putri bungsu dari sembilan bersaudara.

Tahun 2013 Penulis lulus dari Madrasah Aliyah Negeri Tebing Tinggi lalu sempat menimba ilmu di Asrama Tahfidz Abu Ubaidah Bin Al-Jarrah Medan selama 10 bulan, kemudian pada tahun 2014 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama berkuliah, penulis menjadi guru SMP di Sekolah Alam Medan Raya Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2014 sampai 2018.

Penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Kota Medan dan melakukan penelitian di Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi.



## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi  
Nama : Asmaul Haya Effendi  
NPM : 14.860.0285  
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian

Dekan

Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus : 13 April, 2019

## LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahakankan 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



Dewan Penguji

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
2. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

## 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 saya kutip dari hasil karya orang lain yang 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**ABSTRAK**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA  
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(OCB)  
PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA TEBING TINGGI**

**ASMAUL HAYA EFFENDI**

**14.860.0285**

This study aims to examine the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior in employees of the Social Service Office of Tebing Tinggi City. Job satisfaction is a set of employee feelings towards his work, whether happy / like or not happy / dislike as a result of employee interaction with his work environment or as a perception of mental attitude, also as a result of employee research on his work which includes aspects namely wages, jobs, promotions, superiors and coworkers. Organizational citizenship behavior is the contribution of individuals who exceed the demands of roles in the workplace without the existence of formal rewards from the organization and solely for the interests of the organization in achieving its objectives which include the dimensions of altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, and sportsmanship. The research sample was all 32 people of the Social Service Office of Tebing Tinggi City. The approach used in this study is a quantitative approach. Sampling in this study with total sampling. Based on the results of the calculation of Product Moment Correlation Analysis, it can be seen that there is a significant positive relationship between organizational citizenship behavior and job satisfaction. This result is proven by the  $r_{xy}$  correlation coefficient = 0.633; sig 0,000. Thus the hypothesis proposed, is accepted. Job satisfaction has an influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of 40%. Which means there is still 60% influence from other factors.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction



**ABSTRAK**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA  
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(OCB)  
PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA TEBING TINGGI**

ASMAUL HAYA EFFENDI

14.860.0285

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penelitian pegawai terhadap pekerjaannya yang meliputi aspek yaitu upah, pekerjaan, promosi, atasan, dan rekan kerja. *Organizational citizenship behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja tanpa adanya *reward* formal dari organisasi dan semata-mata hanya untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya yang meliputi dimensi *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 32 orang. Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *total sampling*. Berdasarkan hasil perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,633$  ; sig 0,000. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, diterima. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 40%. Yang artinya masih terdapat 60% pengaruh dari faktor lain.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA TEBING TINGGI"**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat sumbangan pemikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. .Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Hairul Anwar, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi juga selaku Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan banyak arahan dari awal bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
6. Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi, selaku Pembimbing II yang dengan sabar dan penuh ketelitian memberikan bimbingan dan arahan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi , Selaku Ketua dalam sidang meja hijau
8. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi, Selaku Sekretaris dalam sidang meja hijau

9. Kedua orangtua, Mamak tercinta Ibu Hj. Asmah Lubis yang menjadi orang terdepan dan alasan penulis untuk bersemangat menyelesaikan skripsi ini. Dan Ayah penulis Alm. Bapak Bachtiar Effendi yang paling tersayang
10. Kepada seluruh dosen dan pegawai Universitas Medan Area yang turut membantu segala proses penyusunan skripsi ini.
11. Kepada seluruh pegawai yang ada di Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada kakak-kakak tersayang khususnya Kak Dila, Kalang, Almarhumah Ka'teh dan Engah yang sudah banyak membantu dari awal perkuliahan. Keponakan yang lebih dari sahabat Tartila, Ami, dan Fathia, teman seperjuangan Mami ulan, kak juwi, putri, ratna, serta sahabat Difawikahaza yang tidak lelah bertanya kapan wisuda
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

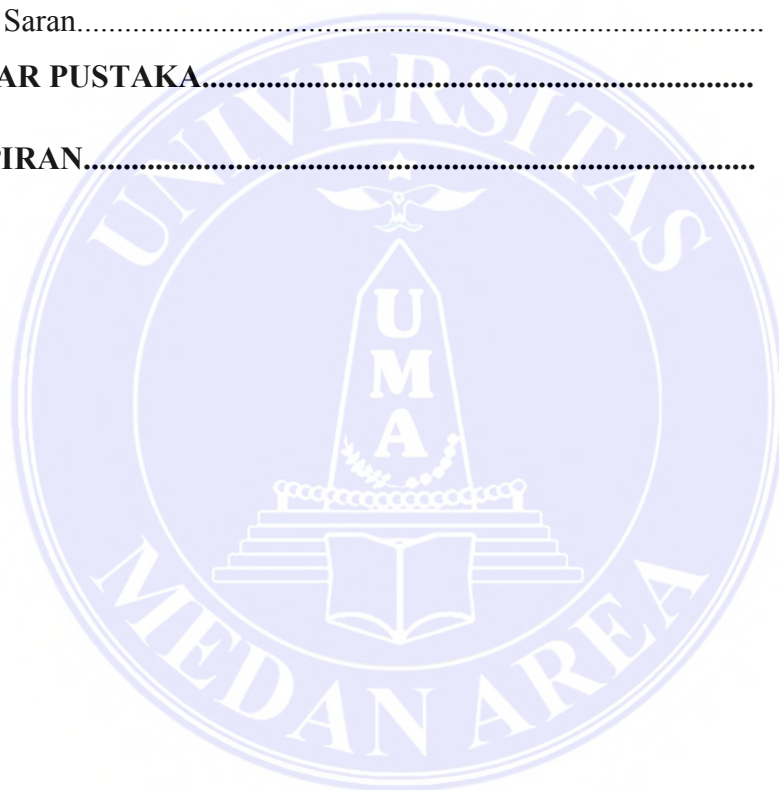
Akhirnya penulis hanya dapat memanjatkan doa, semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya agar skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

## Daftar Isi

	<b>Halaman</b>
<b>Bab I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
a. Latar Belakang .....	1
b. Identifikasi Masalah .....	4
c. Batasan Masalah .....	5
d. Rumusan Masalah .....	6
e. Tujuan Penelitian .....	6
f. Manfaat penelitian .....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
<b>Bab II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Pegawai Dinas Sosial .....	7
1. Pengertian Pegawai .....	7
2. Dinas Sosial Tebing Tinggi .....	7
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	10
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	10
2. Ciri - Ciri Pegawai Yang Memiliki <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	11
3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	12
4. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	17
C. Kepuasan Kerja .....	22
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2. Ciri-Ciri Pegawai Yang Memiliki Kepuasan Kerja Tinggi.....	24
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	30
D. Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan <i>Organizational</i>	

<i>Citizenship Behavior</i> .....	33
E. Kerangka Berpikir .....	35
F. Hipotesa .....	35
<b>Bab III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
A. Tipe Penelitian.....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	36
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
1. <i>Organizatioanal Citizenship Behavior</i> .....	37
2. Kepuasan Kerja.....	37
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel.....	38
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan data.....	38
1. Skala Perilaku <i>Organizatioanal Citizenship Behavior</i> (OCB).....	39
2. Skala Kepuasan Kerja.....	40
F. Analisis Data.....	40
1. Validitas.....	40
2. Reliabilitas.....	41
G. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	43
1. Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi.....	43
2. Struktur Organisasi.....	44
B. Persiapan Penelitian.....	45
1. Persiapan Administrasi.....	45
2. Persiapan Alat Ukur.....	45
3. Uji Coba Alat Ukur.....	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	48

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	49
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
1. Uji Asumsi.....	51
2. Hasil Perhitungan Korelasi r <i>Product Moment</i> .....	52
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik.....	53
E. Pembahasan.....	56
<b>BAB IV SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>
A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002). Pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Organisasi harus memahami bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan organisasi. Organisasi yang mengutamakan pegawai memiliki angkatan kerja yang berdedikasi dan berkomitmen pada perusahaan, sehingga mampu menciptakan produktivitas dan kepuasan pegawai yang lebih tinggi. Dengan kepuasan pegawai yang tinggi maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman dengan begitu pegawai akan bekerja melebihi kewajiban kerja biasa dan memberikan kinerja melebihi apa yang diharapkan. Perilaku tersebut mampu meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku pegawai tersebut dalam organisasi disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior/ OCB*.

Contoh perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja, membantu rekan kerja, toleransi pada situasi yang kurang ideal (situasi tidak menyenangkan), atau memberi saran-saran yang dapat membangun di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” yang

merupakan salah satu bentuk perilaku *prosocial*, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Peneliti melakukan observasi (Senin,23/7/18) ke beberapa instansi pemerintahan di kota Tebing Tinggi, diantaranya adalah Kantor Camat Tebing Tinggi Kota, Kantor Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi, Kantor Perumahan dan Permukiman Kota Tebing Tinggi. Dari observasi di instansi – instansi tersebut, didapati fenomena bahwa banyak sekali yang tidak sesuai dengan ciri dimensi OCB yang tinggi seperti pegawai yang tidak hadir tepat waktu, pegawai yang absen setelah jam makan siang, dan kondisi kantor yang tidak kondusif yang terlihat dari meja yang berantakan dan ruangan kantor yang kotor. Lalu ketika jam pulang kerja, ada beberapa pegawai yang masih berada di kantor sementara pegawai yang lain telah meninggalkan ruangnya padahal ada beberapa anggota di bagian tersebut, namun tidak ada inisiatif dari pegawai yang lain untuk membantu meringankan pekerjaan teman se-kantornya.

Selain itu, ketika peneliti ingin menanyakan informasi di bagian informasi, terlihat tidak ada seorangpun pegawai di bagian tersebut atau pegawai yang bekerja pada bagian yang lain peduli dengan tamu yang datang, mereka tidak membantu mengisi bagian informasi yang kosong ( hal ini dapat diartikan bahwa pegawai memiliki *civic virtue* yang rendah).

Namun ketika peneliti melakukan observasi di Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi, terlihat berbeda dengan instansi pemerintah yang lain. Di Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi peneliti diterima dengan baik di bagian informasi, lalu ketika peneliti mengobservasi ruangan kerja, terlihat ruangan kerja yang rapi, pegawai yang hadir tepat waktu dan meja kerja tidak kosong. Selain itu ketika jam pulang



kerja, terlihat bagian sekretariat yang masih lembur dan seluruh anggota bagian tersebut ikut bekerja lembur. Hasil observasi tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apa hal yang menjadi alasan para pegawai di Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi menunjukkan sikap OCB yang tinggi.

Selain itu peneliti melakukan observasi lebih lanjut dan didapati perilaku seperti saling menyapa dengan rekan kerja, bersikap ramah dan kekeluargaan yang baik, hubungan atasan dan bawahan yang baik seperti saling menyapa. Sehingga peneliti melakukan wawancara *pra-research* pada beberapa pegawai Dinas Sosial Tebing Tinggi, dan didapatkan beberapa pernyataan yang menggambarkan aspek dari kepuasan kerja.

*“Kami disini setiap tahunnya selalu pindah bidang sih, jadi saya merasa ada hal baru untuk di pelajari, dan gantian juga kalau ada kegiatan gitu di luar kantor ataupun di dalam kantor, siapa yang jadi penanggungjawab nya. Jadi semua udah pernah ngerasain jadi pemimpin kegiatan”*(Komunikasi personal Selasa,24/7/18 pukul 12.45 di Dinas Sosial Tebing Tinggi).

Dari pernyataan diatas dapat diasumsikan bahwa hal tersebut berkenaan dengan aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan. Dimana narasumber merasa bahwa kantor tempatnya bekerja memberikan tantangan dalam pekerjaan dan membuat pegawai merasa tertantang dan tidak mudah bosan sehingga menimbulkan kepuasan.

*“Kalau buat saya, pemerintah dan kantor saya udah kasih banyak hal ke saya dan saya merasa itu udah cukup. Jadi kenapa saya juga gak berbuat lebih untuk kantor ini”*(Komunikasi personal Selasa,24/7/18 pukul 12.45 di Dinas Sosial Tebing Tinggi).

Hal diatas berkenaan dengan aspek kepuasan kerja yaitu upah sejumlah gaji yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi, pegawai

merasa bahwa gaji yang diberikan kantor dinas sudah cukup untuk kehidupan mereka.

*“Menurut saya, pegawai disini baik baik dan mau membantu teman yang lain, selain itu kepala dinas nya juga mengayomi, jadi saya nyaman di kantor dinas sosial ini. Saya juga malu kalau teman saya yang lain kerja saya diam aja. Sementara mereka membantu saya kalau pekerjaan saya banyak” (Komunikasi personal Selasa, 24/7/18 pukul 12.45 di Dinas Sosial Tebing Tinggi).*

Aspek selanjutnya adalah rekan kerja, dimana pegawai merasa bahwa rekan kerja sangat membantu dalam pekerjaan mereka dan rasa kekeluargaan yang tinggi sehingga merasa betah berada di lingkungan kantor.

Berdasarkan hasil observasi dan komunikasi personal diatas, peneliti mengasumsikan bahwa kepuasan kerja yang mereka terima membentuk OCB. Yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian tersebut

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, serta adanya beberapa penelitian terdahulu, menjadi alasan bagi peneliti untuk meneliti apakah ada hubungan antara perilaku OCB dengan kepuasan kerja yang terjadi di Dinas Sosial Tebing Tinggi, yang selanjutnya menjadi judul skripsi yaitu “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan. Pegawai memiliki potensi untuk menjadi motor penggerak organisasi atau perusahaan. Sikap pegawai yang mampu bekerja dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu dan bahkan membantu pekerjaan oranglain di tempatnya bekerja, dapat menjadi hal positif bagi organisasi bahkan

dapat memajukan organisasi tersebut menjadi lebih baik. Sikap tersebut dalam organisasi di sebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Banyak faktor yang mempengaruhi OCB, salah satunya adalah kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penelitian pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka timbul identifikasi masalah yaitu sejauh mana pegawai memiliki sikap OCB, dan seberapa besar hubungan kepuasan kerja dan OCB yang dimiliki pegawai.

### **C. Batasan Masalah**

Banyak faktor-faktor atau variabel yang dapat dikaji untuk ditindak lanjuti dalam penelitian ini. Namun karena luasnya bidang cakupan serta adanya berbagai keterbatasan yang ada baik waktu, dana, maupun jangkauan penulis sehingga dalam penelitian ini tidak semua dapat ditindak lanjuti. Untuk itu dalam penelitian ini dibatasi masalah kepuasan kerja yang turut mempengaruhi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada pegawai Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dirumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini kedalam pertanyaan penelitian kuantitatif (*quantitative research question*): “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai dinas sosial kota Tebing Tinggi ?”.

## E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam kajian penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi.

## F. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi teoritis untuk disiplin ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, terutama pada teori-teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan (OCB).
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sumbangan untuk memperkaya sumber kepustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi teoritis serta empiris sebagai penunjang untuk penelitian di selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil data-data empiris yang didapatkan dari hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan OCB, diharapkan dapat menjadi masukan informasi bagi Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi mengenai ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB serta gambaran kepuasan kerja dari OCB yang ditampilkan pegawai Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi. Sehingga dapat menjadi masukan dan referensi bagi organisasi untuk menyikapi keadaan yang ada di dalam organisasinya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pegawai Dinas Sosial

##### 1. Pengertian Pegawai

Pegawai adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintahan maupun swasta.

Ndarha (Abdullah, 2014), sumber daya manusia (*human resousces*) adalah penduduk yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Handari Nawawi (dalam Abdullah, 2014), sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi / perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan pengertian Pegawai adalah sumber daya manusia/ penduduk yang bersedia memberikan sumbangan dan menajadi penggerak pada sebuah organisasi/ perusahaan.

##### 2. Dinas Sosial Tebing Tinggi

Dinas Sosial kota Tebing Tinggi adalah sebuah instansi pemerintahan yang terletak di kota Tebing Tinggi, Sumatera utara. Dinas Sosial kota Tebing Tinggi memiliki struktur, dan tugas pokok sebagai berikut:

###### 1. Kepala Dinas

Dinas merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang sosial, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang Sosial berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis dibidang Sosial;
- b) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Sosial;
- c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Sosial; dan
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- e) Kepala dinas membawahi 3 bidang yaitu sekretariat, bidang pemberdayaan sosial, Bidang Rehabilitasi Perlindungan dan Jaminan Sosial

## 2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas dibidang pengelolaan kesekretariatan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a) Penyusunan rencana dan program kerja dibidang kesekretariatan;
- b) Pengelolaan dan pelaksanaan administrasi umum, keuangan, perlengkapan, kepegawaian, kearsipan dan kerumahtanggaan, program dan perundang-undangan;

- c) Pengoordinasian penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan pelayanan administratif;
- d) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 3. Bidang Pemberdayaan Sosial

Bidang Pemberdayaan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi

Bidang Pemberdayaan Sosial mempunyai fungsi membantu Kepala Dinas dalam hal :

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan Teknis Bidang Pemberdayaan Sosial;
- b) Pelaksanaan dan pengoordinasian kegiatan Bidang Pemberdayaan Sosial;
- c) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 4. Bidang Rehabilitasi Perlindungan dan Jaminan Sosial

Bidang Rehabilitasi Perlindungan dan Jaminan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian Fungsi Dinas Sosial di bidang Rehabilitasi, Perlindungan dan Jaminan Sosial.

Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai Fungsi :

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang Rehabilitasi, Perlindungan dan Jaminan Sosial
- b) Pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan Bidang Rehabilitasi, Perlindungan dan Jaminan Sosial.
- c) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

## **B. Organizational Citizenship Behavior**

### **1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior**

Saat ini muncul pandangan baru dalam mencapai keberhasilan di suatu organisasi dimana pegawai tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas ataupun sesuai dengan *job description* atau disebut sebagai *in-role performance*, namun pegawai sangat disarankan untuk melakukan pekerjaan ekstra di luar dari tuntutan tugasnya atau dinamakan *extra-role performance* yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Menurut Organ (1997), OCB merupakan perilaku yang ditampilkan oleh seorang pegawai atas dasar kemauan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan efektivitas organisasi. Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006), mengemukakan bahwa OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal, dimana hal ini dilakukan oleh



individu tersebut demi mencapai keberfungsian organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Robbins dan Judge (2007), OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Greenberg (2010), menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan hubungan sosial dan kerjasama dengan organisasi namun perilaku tersebut berada di luar dari tugas-tugas formalnya.

Dapat disimpulkan dari pengertian-pengertian yang telah dijelaskan di atas bahwa *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja tanpa adanya *reward* formal dari organisasi dan semata-mata hanya untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya.

## 2. Ciri Ciri Pegawai yang Memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Robbins, pegawai dikatakan memiliki OCB yang baik jika menunjukkan perilaku sebagai berikut :

- a) Membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya
- b) Menghindari konflik yang tidak perlu
- c) Membantu pegawai lain dalam satu tim
- d) Mengajukan diri dalam pekerjaan ekstra
- e) Memiliki toleransi yang cukup tinggi, terkait dengan terganggunya pekerjaan

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

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*.

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) Faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan serta komitmennya kepada organisasi tempatnya bekerja akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dennis Organ (1988) sebagai tokoh penting yang mengemukakan *organizational citizenship behavior*, menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang dirasakannya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada. Robbins (1989) Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan bertindak melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan yang membuat karyawan tersebut menjadi bangga dan ingin membalas pengalaman positif mereka. Hal ini ditunjukkan dengan kesediaan

karyawan dalam berbagai bentuk perilaku OCB secara sukarela demi kemajuan perusahaannya (George & Jones, 2002).

**b. Keadilan**

Karyawan harus merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi baru ia akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal ini termasuk juga bahwa karyawan dapat merasakan prosedur kerja dan hasil kerja yang diperolehnya adalah sesuatu yang adil. Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keadilan dengan *organizational citizenship behavior*.

Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan akan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description* dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh perusahaannya (Luthans, 2006).

**c. Motivasi Instrinsik**

*Organizational citizenship behavior* muncul sebagai perwujudan dari motivasi intrinsik yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian dan suasana hati (*mood*), ataupun minat tertentu. Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

d. *Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan OCB dengan mengubah struktur tugas karyawan, untuk dapat mengembangkan kemampuannya.

Menurut (Burton, 2008) secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. *Transformational leadership*, *leader-member exchange*, *“super” leadership*, *traditional path goal leadership* dan *substitutes for leadership* memiliki hubungan dengan OCB. Namun, *“super” leadership* tidak memiliki hubungan dalam menampilkan OCB dalam organisasi (Burton, 2003).

e. *Budaya dan Iklim Organisasi*

Menurut Organ dkk (2006) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat memunculkan OCB di kalangan karyawan. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai.

Muji (2007) menjelaskan suatu iklim organisasi yang baik, bila dalam organisasi itu dikembangkan suatu iklim yang sesuai kebutuhan karyawan, hal ini nantinya akan menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan.

**f. Jenis Kelamin**

Organ (2010) mengatakan bahwa faktor bawaan atau karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor OCB. Serta menurut (Luthans, 2006) OCB lebih menonjol dilakukan oleh wanita dibandingkan pria, karena mereka merasa bahwa OCB merupakan bagian dari kewajiban pekerjaan dan bukanlah suatu tugas ekstra.

**g. Masa Kerja**

Greenberg dan Baron (1993), mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterikatan yang lebih mendalam, baik dengan organisasi maupun dengan rekan kerjanya sehingga individu memiliki orientasi kolektif dalam bekerja. Dengan kata lain, mereka akan lebih mengutamakan kepentingan bersama dibanding ambisi pribadinya sehingga mereka lebih cenderung bersedia menolong rekan kerjanya dan berbuat lebih terhadap pencapaian organisasi

**h. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi**

Karyawan yang mempersepsikan bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan perilaku timbal balik terhadap organisasi dengan memunculkan perilaku OCB (Shore & Wayne, 1993).

Berdasarkan pendapat tokoh – tokoh di atas dapat dinyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja.

#### 4. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Istilah *Organizational citizenship behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ yang mengemukakan lima aspek dari OCB. Dalam penelitian ini, dimensi OCB yang diungkapkan oleh Organ, dkk. akan dijadikan indikator dalam mengukur OCB (dalam Wirawan, 2001)

##### a. *Altruism*

*Altruism* yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Menolong orang lain baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

Pada intinya perilaku ini dilakukan atas dasar sukarela untuk menolong orang lain dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun organisasi. Hal ini dilakukan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Indikator-indikatornya antara lain adalah:

- Berbagi strategi dengan rekan kerja
- Saling menolong antar sesama karyawan

- Menolong karyawan baru
- Bersedia menukarkan jadwal libur dengan karyawan lain
- Membantu rekan kerja yang memiliki pekerjaan banyak (*work overload*)
- Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat
- Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tanpa diminta
- Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
- Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan
- Menjadi *volunteer* untuk sesuatu tanpa diminta dan lain-lain.

**b. Civic virtue**

*Civic Virtue* menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial alamiah. Perilaku yang menunjukkan keinginan untuk bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi. aspek ini mengarah kepada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya. Hal ini mencakup perilaku keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Menurut Organ, melindungi organisas direfleksikan melalui *civic virtue*. Perilaku ini direpresentasikan sebagai komitmen terhadap organisasi secara keseluruhan. Perilakunya



ditunjukkan dengan keinginan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi. Misalnya mengungkapkan pendapat sebagai bahan pertimbangan untuk kemajuan organisasi, atau memperhatikan lingkungan kerja dari situasi yang mengancam (Contoh: mengikuti perubahan-perubahan di luar organisasi yang mungkin mempengaruhi organisasi tempat mereka bekerja).

Indikatornya antara lain adalah sebagai berikut yang tertera di bawah ini:

- Menyimpan informasi mengenai kejadian-kejadian, maupun perubahan-perubahan dalam organisasi.
- Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan dalam organisasi.
- Membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi.
- Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

c. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* berarti karyawan mempunyai perilaku dalam hal ketepatan waktu, tinggi dalam hal kehadirannya dan melakukan sesuatu melebihi kebutuhan, serta harapan normal. Perilaku yang melebihi prasyarat minimum, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya. Indikatornya adalah:

- Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.

- Datang bekerja tepat waktu setiap hari, tidak peduli pada keadaan cuaca ataupun kemacetan arus lalu lintas dan sebagainya.
- Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon.
- Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan.
- Datang segera jika dibutuhkan.
- Tidak mengambil kelebihan waktu, meskipun memiliki ekstra waktu.

d. *Courtesy*

*Courtesy* yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah. Usaha untuk mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi kerja. Hal ini dilakukan dengan memberikan konsultasi dan informasi yang dibutuhkan rekan kerja.

Seseorang yang memiliki sikap prososial pada bidang ini dalam tingkatan yang tinggi adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Mencegah terjadinya masalah dalam interaksi terhadap rekan kerja. Misalnya, tidak pernah terpancing ketika ada provokasi, menjadikan situasi lebih stabil ketika anggota organisasi sedang berselisih paham, tidak menyalahi hak orang lain, berusaha untuk mencegah masalah-masalah yang muncul dalam pekerjaan, keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi,

memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu "image" organisasi dan lainnya dan indikator-indikatornya adalah:

- Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi
- Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi
- Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting
- Membantu mengatur kebersamaan secara departemental

e. *Sportsmanship*

*Sportsmanship* yaitu lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/ hal yang sepele belaka. Perilaku yang menunjukkan daya toleransi dan sportifitas yang tinggi terhadap organisasi tanpa mengeluh. Seseorang yang memiliki dimensi ini dalam tingkatan yang tinggi akan berperilaku positif dan menghindari keluhan yang tidak perlu.

Organ mendefinisikan *sportsmanships* sebagai kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat. Indikatornya adalah:

- Tidak berusaha mengungkit kesalahan dalam organisasi
- Tidak mengeluh tentang segala sesuatu
- Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya

Berdasarkan uraian di atas maka pengukuran skala OCB dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan lima aspek OCB oleh organ saja yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*.

## C. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja merupakan merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat ini serupa dengan definisi Spector (1997) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaan ataupun sebagai rangkaian yang paling berhubungan dari sikap seseorang terhadap aspek pekerjaannya.

Siagian (Widodo, 2015), juga menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Roe dan Byars (dalam Priansa, 2016), mengatakan bahwa: “Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif”. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah

merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Sedangkan menurut Wehrich, Koontz (dalam Sinambela, 2016) menyatakan bahwa: “Kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai”.

Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely (dalam Priansa, 2016) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

Pandangan senada dikemukakan oleh Tiffin dan McCormick (dalam Waluyo, 2015), menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pemimpin dan sesama karyawan”.

Menurut Michell dan Larson (dalam Sinambela, 2016), setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu: 1. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai. 2. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai

hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penelitian pegawai terhadap pekerjaannya.

## 2. Ciri Ciri Pegawai yang Memiliki Kepuasan Kerja Tinggi

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabadhyni dan Wutun (2004) antara lain:

- a) Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
- b) Memperhatikan kualitas kerjanya
- c) Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d) Lebih produktif

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (Priansa, 2016), menyatakan bahwa: “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor yang mempengaruhi secara individu maupun faktor yang mempengaruhi secara organisasional”, seperti dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu yang membedakan antara satu individu dengan individu yang lain yang mampu menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai adalah:

a. Kepribadian

Kepribadian merupakan cara individu pegawai untuk berpikir, bertindak laku, dan menyangkut perasaan yang dimilikinya. Kepribadian merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai yang dirasakan individu pegawai. Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran individu terhadap pekerjaannya.

b. Nilai-Nilai yang Dimiliki Individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena nilai dapat merefleksikan keyakinan pegawai mengenai kinerja dan bagaimana pegawai bertindak laku dalam pekerjaannya.

c. Pengaruh Sosial dan Kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung untuk merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya.

Kebudayaan yang ada di lingkungan dimana individu tersebut tinggal mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai yang dirasakan oleh individu. Individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan

yang memberikan upah/gaji yang tinggi. Sedangkan individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada pentingnya membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetisi dan prestasi.

d. Minat dan Keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika individu bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya maka individu tersebut akan merasa puas bila dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya.

e. Usia dan Pengalaman Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia biasanya merupakan hubungan yang paralel. Biasanya, pada awal bekerja pegawai cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai baru merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Namun, setelah beberapa tahun bekerja biasanya pegawai akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut disebabkan karena mereka mengalami stagnasi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang.

Namun, setelah enam atau tujuh tahun bekerja biasanya tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut terjadi karena individu merasa sudah memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan sudah mampu untuk



menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya, dan juga sudah merasa lumayan puas dengan kondisi keuangan yang dimilikinya.

f. Jenis Kelamin

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria, dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu, terdapat perbedaan pria dan wanita, sehingga antara pria dan wanita terdapat perbedaan arti pentingnya perbedaan. Biasanya pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial.

g. Intelegensi

Intelegensi pegawai bukan merupakan faktor utama dan menentukan kepuasan kerja, namun berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting dalam unjuk kerja. Salah satu faktor yang berhubungan dengan inteligensi adalah tingkat pendidikan.

h. Status dan Senioritas

Pada umumnya semakin tinggi posisi pegawai dalam level organisasi, maka kepuasan kerja yang dirasakannya akan meningkat. Hal tersebut disebabkan karena pegawai dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan

yang didapatnya dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

## 2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Faktor tersebut adalah:

### a. Situasi dan Kondisi Pekerjaan

Situasi pekerjaan disini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa pegawai yang bekerja dengan lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrim, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

### b. Sistem Imbalan

Sistem ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan, dan promosi didistribusikan. Faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai dianggap layak atau tidak. Dan penghargaan yang mencakup promosi.

### c. Supervisi dan Komunikasi

Pegawai yang percaya bahwa *supervisor* adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik

dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas *supervisor* juga mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi merupakan aspek lain dari *supervisor* yang memiliki kualitas yang baik. Pegawai akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika mereka memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan *supervisornya*.

#### d. Pekerjaan

Pegawai akan merasa lebih puas bila dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan pemberian tanggung jawab. Faktor-faktor ini terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karir, berlawanan dengan pegawai yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

#### e. Keamanan

Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman, individu dapat menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya.

#### f. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya karena organisasi memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan.

g. Aspek Sosial Pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan-kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Pegawai yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasa apa yang mereka kerjakan memberikan kontribusi terhadap organisasi akan merasa puas. Tapi jika pegawai merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama maka pegawai tersebut merasa tidak puas.

h. Kesempatan Jenjang Karir dan Promosi

Kesempatan jenjang karir dan promosi perlu mendapatkan perhatian pimpinan organisasi karena akan menjadi stimulus bagi kepuasan kerja pegawai dalam berbagai level pekerjaan. Kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan adanya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

#### 4. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008), ada 5 aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang disebut dengan JDI (*Job Descriptive Index*) yaitu:

a. Upah

Upah merupakan jumlah balas jasa yang diterima pegawai. Upah juga mencakup jumlah absolut dari gaji yang diterima karena ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima,

sistem imbalan yang mengacu pada bagaimana pembayaran keuntungan dan kinerja diberikan, serta imbalan yang dipercaya adil dengan adanya rasa hormat terhadap apa yang diberikan organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran.

b. Pekerjaan

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan yang sesuai dengan bidangnya masing masing, kesempatan belajar bagi pegawai yang didapatkan dari dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab pada hal yang dikuasai dibidangnya.

c. Promosi

Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.

d. Atasan

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis seperti memberikan pengarahan dan pelatihan kepada pegawai serta perilaku dukungan yang dapat dirasakan langsung oleh pegawai. Supervisor yang memiliki kepedulian terhadap pegawainya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena merasa diperhatikan dan dipedulikan.

e. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia yaitu memiliki hubungan sosial dengan oranglain. Hal ini berkaitan dengan saling mendukung secara sosial misalnya ikut berpartisipasi dalam memberi bantuan untuk pegawai lain yang terkena musibah, dan memberikan dukungan teknis dengan membantu pegawai lain dalam pekerjaan yang sulit.

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

Aspek ini meliputi kesempatan untuk maju dalam organisasi.

d. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Rekan kerja

Aspek ini merupakan tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Berdasarkan berbagai pendapat tokoh-tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek kepuasan kerja. Aspek yang akan digunakan sebagai dasar dalam menyusun skala kepuasan kerja adalah aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2008). Aspek-aspek tersebut antara lain yaitu upah, pekerjaan, promosi, atasan, dan rekan kerja.

#### **D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Banyak para tokoh yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yaitu kepuasan kerja. Diantaranya adalah Organ, Podsakoff, dan Mackenzie. Organ (1988) sebagai tokoh penting yang mengemukakan *organizational citizenship behavior*, menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang dirasakannya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada.

Selain itu, ada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti hal serupa diantaranya Endang (2017) yang melakukan penelitian berjudul: “*Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Elfa’s Kudus*”. Hasil dari penelitian ini adalah hipotesis diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan

*organizational citizenship behavior*. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,520 dengan nilai  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ).

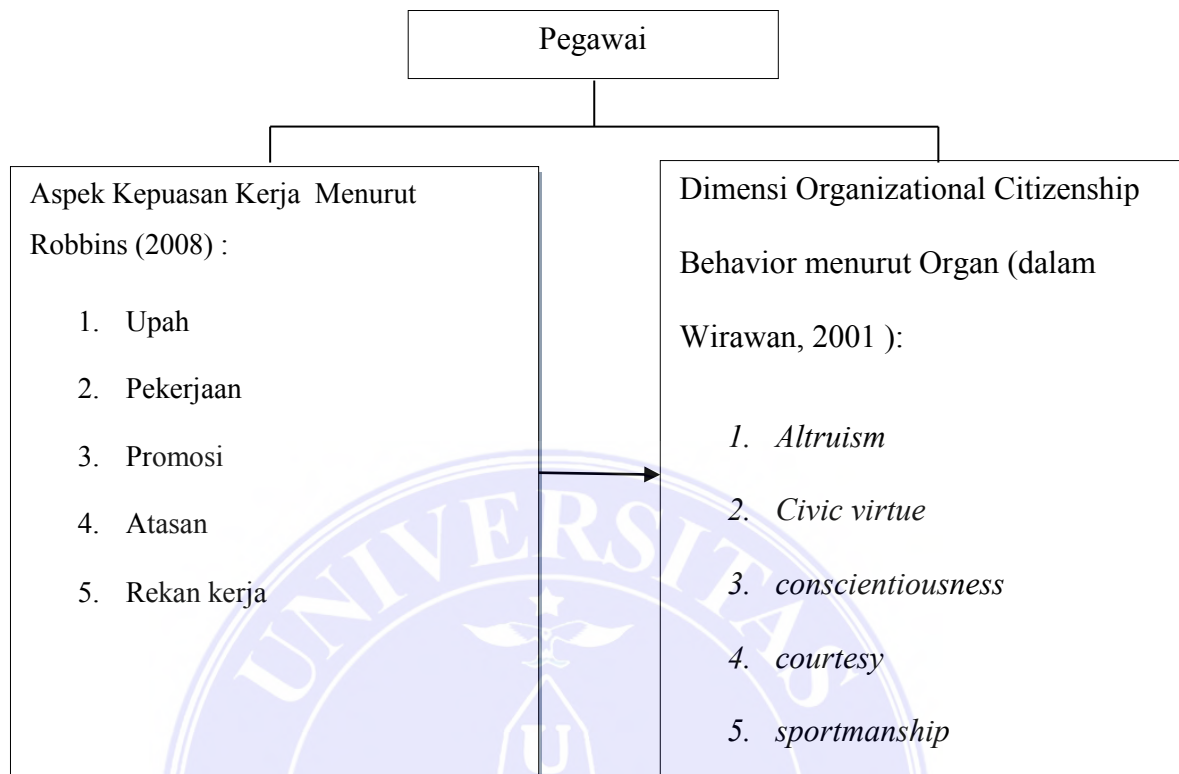
Dewi (2015) melakukan penelitian berjudul: “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal, Informal Regional II Semarang*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh hubungan yang signifikan kepuasan kerja terhadap OCB.

Lalu Rohayati (2014) melakukan penelitian berjudul: “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 12,85%. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai akibat dari tinggi rendahnya kualitas kepuasan kerja yang berjalan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa, terdapat hubungan yang cukup signifikan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula OCB, begitu pula sebaliknya.



### E. Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

### F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesa pada penelitian adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB pada pegawai. Dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi OCB pegawai, demikian pula sebaliknya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel lain, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasi. Menurut Gay (dalam Bungin, 2005) penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex-postfacto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi. Dimana penelitian ini melihat hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (IV) : Kepuasan Kerja(X)

Variabel terikat (DV) : *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2012). Berikut ini merupakan definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian :

### 1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*Organizational citizenship behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja tanpa adanya *reward* formal dari organisasi dan semata-mata hanya untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini OCB akan diukur menggunakan skala dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ ( dalam Wirawan, 2001) yaitu *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship*

### 2. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penelitian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja akan diukur menggunakan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2008) yaitu upah, pekerjaan, promosi, atasan, dan rekan kerja.

## **D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

### 1. **Populasi**

Menurut Sugiono (dalam Riduwan 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang

digunakan adalah pegawai Dinas Sosial Tebing Tinggi yang berjumlah 32 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (dalam Riduwan, 2012). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi pegawai Dinas Sosial yaitu 32 orang

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memperoleh sampel yang dapat mencerminkan keadaan populasinya, maka harus digunakan teknik pengambilan sampel yang benar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* karena peneliti mengambil jumlah keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) harus dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2010).

Metode pengambilan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala, karena data penelitian yang akan digali merupakan data-data non-kognitif. Seperti yang dikemukakan Azwar (2010), untuk variabel kepribadian datanya berupa data-data non-kognitif seperti minat, kecemasan, harga diri, *locus of control*, dan lain sebagainya. Skala yang akan disajikan tersebut dibedakan menjadi dua kelompok item (pernyataan), yaitu

item *favourable* dan item *unfavourable*. Azwar (2010) mengatakan bahwa item berarah *favourable* bila isinya mendukung, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sebaliknya, item yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur disebut item *unfavourable*.

Pada pelaksanaannya, sistem penilaian skala menggunakan format skala dengan empat katagori respon, di mana subjek diminta untuk memilih salah satu di antara empat kemungkinan jawaban yang tersedia, meliputi Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan yang *favourable* diberi skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Pernyataan yang *unfavourable* diberi skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4. Pada penelitian ini terdapat dua skala yang digunakan, yaitu skala *organizational citizenship behavior* dan skala kepuasan kerja.

### 1. Skala Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala dimensi Organizational Citizenship Behavior menurut Organ (dalam Wirawan, 2001) yaitu *Altruism* yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan dalam organisasi, *Civic Virtue* yaitu berpartisipasi secara sukarela dan dukungan dalam fungsi organisasi, *conscientiousness* yaitu hadir tepat waktu dan tinggi kehadiran di kantor, *Courtesy* yaitu berbuat baik dan hormat kepada oranglain serta mencegah masalah besar terhadap sesama karyawan, dan *sportsmanship* yaitu tidak suka mengeluh dan

membesar-besarkan masalah di kantor. Berdasarkan skor yang diperoleh melalui skala OCB, semakin tinggi skor yang diperoleh individu pada skala tersebut maka semakin tinggi perilaku OCB karyawan dalam bekerja.

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Pengambilan data iklim organisasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala iklim organisasi yang disusun dengan format likert berdasarkan teori dan aspek oleh Robbins (2008) yaitu: Upah yaitu sejumlah gaji yang diterima pegawai, Pekerjaan yaitu tugas yang menyenangkan dan kesempatan, Promosi yaitu kesempatan mengembangkan diri dan memperluas pengalaman, Atasan yaitu dukungan dari supervisor, Rekan kerja yaitu hubungan antara sesama pegawai di kantor.. Berdasarkan skor yang diperoleh melalui skala kepuasan kerja, semakin tinggi skor yang diperoleh individu pada skala tersebut, menunjukkan bahwa kepuasan kerja semakin positif.

## F. Analisis Data

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut:

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2009).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *Product Moment* dari Pearson, Yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masingmasing item dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisiensi dari Pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

- r : Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x  
 $\sum xy$  : jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.  
 $\sum X$  : Jumlah skor seluruh tiap item x.  
 $\sum Y$  : Jumlah skor seluruh tiap item y.  
 N : Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Analisis reliabilitas skala stres kerja dengan skala kepuasan kerja dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2}\right)$$

**Keterangan :**

- r1 : Reliabilitas instrumen  
 k : banyaknya butir pertanyaan  
 $\Sigma\sigma$  : Jumlah varian butir  
 $\sigma_1^2$  : varian total

**3. Teknik Analisis Data**

Teknik statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 variabel dan juga dapat mengetahui bentuk hubungan antara 2 variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan koefisien korelasi sederhana disebut juga dengan koefisien korelasi Pearson ( *Pearson Product Moment*) karena rumus perhitungan korelasi sederhana ini dikemukakan oleh Karl Pearson yaitu seorang ahli matematika yang berasal dari Inggris. Rumus yang digunakan adalah :

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

**Keterangan :**

- n : Banyaknya pasangan data X dan Y  
 $\sum x$  : Total jumlah dari variabel X  
 $\sum y$  : Total jumlah dari variabel Y  
 $\sum x^2$  : Kuadrat dari total jumlah variabel X  
 $\sum y^2$  : Kuadrat dari total jumlah variabel Y  
 $\sum xy$  : Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Sebelum data dianalisis dengan *rank spearman*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

1. Uji normalitas yaitu : untuk mengetahui apakah ada distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas yaitu: untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berpedoman pada hasil dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,633 dengan  $P = 0.000 < 0.050$ . Artinya semakin pegawai mempersepsi bahwa kepuasan kerjanya tinggi maka *organizational citizenship behavior* tinggi, atau sebaliknya. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai dinyatakan diterima.
2. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 40%. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 60% pengaruh dari faktor lain terhadap *organizational citizenship behavior* yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
3. Secara umum, hasil penelitian terhadap pegawai memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi dan kepuasan kerja yang dipersepsikan tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SD sebesar 6.5 , dengan nilai mean empirik *organizational citizenship behavior* sebesar 82.21, serta mean hipotetik sebesar 67.5. Selanjutnya hasil SD kepuasan kerja sebesar 7,3, nilai mean empirik sebesar 85,93 dan mean hipotetik sebesar 70.

## B. Saran

### 1. Saran Kepada Dinas Sosial Tebing Tinggi

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan kepada pihak Dinas Sosial Kota Tebing Tinggi khususnya bagian kepegawaian harus mencari sumber masalah yang menyebabkan nilai dimensi *spormanship* pegawai rendah dan kemudian mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki hal tersebut agar *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Sosial Tebing Tinggi menjadi semakin baik sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih positif.

#### a. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan pada subjek penelitian untuk dapat meningkatkan dimensi *sportmanship* dengan tidak selalu mengeluh dan mengabaikan permasalahan kecil di organisasi serta fokus pada pencapaian positif di organisasi.

#### b. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat memperhatikan kembali bunyi item untuk skala serta penyampaian tata cara pengisian skala tersebut kepada subjek serta memberikan *good raport* sehingga jawaban yang diberikan subjek memuat hasil yang sesuai.

Kemudian diharapkan untuk tidak menggunakan skala *likert* dan menggunakan skala yang lain serta diharapkan bagi peneliti berikutnya untuk lebih mendalami dimensi *sportmanship* baik dari segi pemaparan

maupun bunyi item skalanya agar memberikan kontribusi yang lebih baik lagi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Begitu juga dengan faktor faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo
- Azwar,S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar,S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi,Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial (10th ed.)*. Jakarta: Erlangga
- Bungin, Burhan. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia
- Burton, J. P., Sablynski, C. J., & Sekiguchi, T. (2008). Linking justice, performance, and citizenship via leader-member exchange. *Journal of Business and Psychology*, 23, 51-61.
- George, J.M., & Jones, B.R. (2002). *Understanding &managing organizational behavior*, 3rd ed. New Jersey : Pearson Education Inc.
- Greenberg,J. &Baron, R A. (2010). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3th ed. Boston:Allyn and Bacon
- Luthans,F. (2006). *Organizational behavior* 10thed. Edisiterjemahan Bahasa Indonesia.Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Manulang, M. (2002). *Dasar - Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Muji. (2007). *Survei Diagnostik Organisational*. Semarang: Universitas Dipenogoro
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (2002). *Organizationalbehavior*, 11th ed.New York : McGraw-Hill.
- Organ,D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006).*Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*.USA: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J.B., And Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research . *Journal of Management*, 26 (3), 513-563
- Priansa, Junni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, & Judge. (2007). *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. (2008).*Organizational Behaviour*. Jakarta:SalembaEmpat

Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78(5): 774-780.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Spector, P. E., 1997. *Job Satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc.

Waluyo, Minto. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta Barat: PT Indeks.

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2001). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

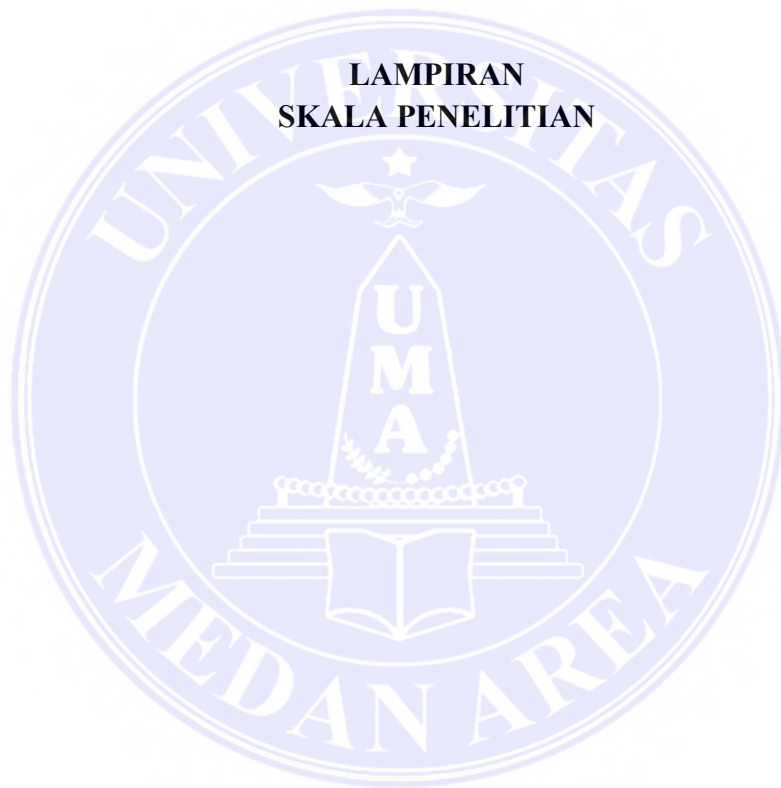
### **Sumber Jurnal dan Skripsi**

Wahyuni, Dewi. 2015. *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal, Informal Regional II Semarang*. vol 1.1

Indrawati, Endang Sri. 2017. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Elfa's Kudus*. Universitas Diponegoro. Semarang

Rohayati, Lalu. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. STIE STEMBIE. Bandung.

**LAMPIRAN  
SKALA PENELITIAN**



## SKALA PENELITIAN

### IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :  
 No. HP :  
 Jenis Kelamin : L / P  
 Jabatan :

### PETUNJUK PENGISIAN

Tidak ada jawaban benar salah dalam skala ini, sehingga anda diharapkan menjawab pernyataan – pernyataan dibawah ini menurut keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan cara memilih

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

Berikan tanda silang (X) pada kolom yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda

Contoh pengisian skala

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya melakukan pekerjaan dengan baik	X			

Jika anda ingin memperbaiki jawaban, anda cukup membuat tanda sama dengan ( = ) di tengah – tengah tanda silang, kemudian pilih jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya melakukan pekerjaan dengan baik		X	≠	

### SKALA I

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersedia ikut lembur untuk membantu rekan kerja yang lembur				
2	Saya merasa tidak perlu membantu pekerjaan rekan kerja yang bukan bagian dari bidang saya				
3	Saya berusaha meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang saya tekuni				
4	Saya bersedia membantu rekan kerja walaupun tidak diminta				
5	Saya sering terlambat masuk ke kantor				
6	Saya menyebarkan berita apapun yang saya dapatkan dari rekan kerja lain walaupun belum tentu kebenarannya				
7	Saya tetap hadir dan tidak mengambil cuti untuk urusan yang tidak penting				
8	Saya tidak peduli dengan rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya				
9	Saya merasa keberatan untuk berbagi strategi dalam tugas yang bukan kewajiban saya				
10	Saya pulang tepat waktu walaupun ada rekan kerja yang lembur				
11	Saya meminta maaf apabila melakukan kesalahan terhadap rekan kerja				
12	Saya memperhatikan rekan saya ketika ia berbicara				
13	Saya akan melayangkan protes untuk kesalahan apapun yang terjadi di kantor				
14	Saya menyelesaikan sendiri masalah yang terjadi di kantor bila masalah tersebut tidak terlalu besar				
15	Saya tidak pernah mengeluh tentang keadaan di instansi				
16	Saya merasa banyak hal di organisasi yang harus diperbaiki				
17	Saya merasa hal-hal tentang organisasi sudah cukup baik				
18	Saya merasa banyak hal yang perlu dikeluhkan mengenai instansi ini				
19	Saya tidak peduli ketika rekan kerja saya berbicara				
20	Saya tidak peduli dengan perkembangan di organisasi				
21	Saya tidak peduli dengan pengumuman yang ada di kantor				
22	Saya merasa tidak perlu memberi ide atau masukan untuk organisasi				
23	Saya merasa kualitas di bidang saya saat ini sudah cukup				



24	Saya membantu rekan kerja yang memiliki banyak pekerjaan meskipun bukan bagian dari bidang saya				
25	Saya tidak mudah terpancing provokasi dalam sebuah masalah				
26	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai				
27	Saya selalu tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai				
28	Saya lebih mementingkan kegiatan diluar kantor walaupun kegiatan tersebut mengharuskan saya absen				
29	Saya aktif memberi ide atau masukan untuk organisasi				
30	Saya mencari tahu apabila ada perkembangan baru mengenai organisasi				
31	Saya bersedia berbagi strategi kerja untuk memudahkan tugas rekan kerja yang lain				
32	Saya tidak bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tanggungjawab saya				
33	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
34	Saya merasa terganggu ketika rekan kerja mengomentari pendapat saya				
35	Saya merasa tidak perlu meminta maaf apabila ada permasalahan dengan rekan kerja				
36	Saya tidak mempermasalahkan sistem yang ada di instansi				
37	Saya merasa sistem di instansi ini tidak sesuai standar				
38	Saya mengerjakan tugas kantor yang belum selesai pada esok hari				
39	Saya menghargai setiap pendapat yang di sampaikan oleh rekan kerja				
40	Saya aktif membaca pengumuman di kantor				

## SKALA II

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa imbalan yang diberikan membuat saya terpacu untuk memberikan kinerja terbaik				
2	Instansi memberikan imbalan untuk kinerja yang dilakukan pegawai				
3	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada				
4	Saya merasa kekurangan dengan gaji yang saya terima				
5	Gaji yang diberikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada				
6	Instansi tidak mempedulikan kinerja para pegawainya				
7	Saya merasa imbalan yang saya terima tidak sesuai dengan hasil kinerja saya				
8	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
9	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya menyenangkan				
10	Saya merasa waktu berjalan dengan cepat di kantor karena pekerjaan yang saya lakukan tidak membebani saya				
11	Saya merasa waktu berjalan dengan lambat di kantor karena pekerjaan yang membosankan				
12	Pekerjaan yang saya terima membuat saya selalu mengeluh				
13	Saya mendapatkan banyak pengalaman baru selama bekerja di kantor ini				
14	Saya belum pernah menjadi penanggungjawab dalam kegiatan kantor				
15	saya banyak belajar mengenai tanggungjawab selama bekerja di kantor				
16	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan kontribusi untuk keterampilan saya				
17	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam hal kenaikan jabatan				
18	Kenaikan jabatan tergantung pada koneksi di kantor				
19	Saya merasa instansi hanya berpihak pada beberapa orang dalam hal kenaikan jabatan				
20	Kenaikan jabatan tergantung pada kinerja yang dilakukan oleh pegawai				
21	Saya merasa atasan saya dapat diandalkan ketika pegawai menghadapi kesulitan				
22	Tidak sulit mendapatkan informasi mengenai kenaikan jabatan				
23	Saya merasa atasan saya tidak peduli dengan permasalahan kantor				
24	Hanya orang tertentu yang bisa mendapatkan				

	informasi mengenai kenaikan jabatan				
25	Atasan saya sering memberi pelatihan kepada para pegawai				
26	Atasan saya berlaku adil ke semua pegawai				
27	Atasan saya jarang berada di kantor				
28	Saya merasa di perlakukan tidak adil oleh atasan saya				
29	Atasan saya ikut terjun ke lapangan ketika ada kegiatan diluar kantor				
30	Rekan kerja akan membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
31	Saya mudah mendapat informasi dan bantuan ketika saya meminta bantuan pada rekan kerja				
32	Atasan lebih sering tinggal di kantor daripada terjun ke lapangan				
33	Rekan kerja saya bersikap tidak peduli dengan kesulitan saya di tempat kerja				
34	Saya kesulitan mendapat informasi dan meminta bantuan pada rekan kerja				
35	Teman-teman di tempat kerja memberikan dukungan yang sangat saya butuhkan saat ada masalah dalam pekerjaan				
36	Rekan kerja selalu memberikan pendapat yang membangun untuk pekerjaan saya				
37	Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja semata-mata untuk mendapatkan perhatian dari pegawai lainnya				
38	Kritikan dari rekan kerja menjatuhkan saya				



## A. Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Kerja

### 1. Reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	38

### 2. Validitas

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	110,94	58,125	,140	,860
item2	110,72	57,886	,161	,860
item3	110,75	56,710	,350	,855
item4	111,00	60,968	-,191	,871
item5	110,53	56,322	,347	,855
item6	110,59	56,184	,512	,853
item7	110,63	56,435	,537	,853
item8	110,94	57,867	,147	,860
item9	110,59	57,152	,284	,857
item10	110,66	59,330	-,029	,865
item11	110,66	56,555	,323	,856
item12	110,50	55,871	,647	,851
item13	110,25	54,710	,412	,854
item14	110,97	60,676	-,171	,869
item15	110,34	55,846	,395	,854
item16	110,56	55,802	,442	,853

item17	110,47	52,644	,630	,847
item18	110,69	53,512	,522	,850
item19	110,47	56,128	,536	,852
item20	110,72	54,402	,553	,850
item21	110,44	55,028	,568	,850
item22	110,69	55,835	,454	,853
item23	110,56	54,964	,557	,851
item24	110,34	54,684	,541	,851
item25	110,78	59,209	-,017	,865
item26	110,44	57,093	,435	,855
item27	110,44	56,060	,504	,853
item28	110,47	56,709	,304	,856
item29	110,38	56,242	,507	,853
item30	110,47	57,354	,440	,855
item31	110,41	57,217	,370	,855
item32	110,84	59,168	,005	,862
item33	110,47	55,870	,781	,850
item34	110,63	55,855	,518	,852
item35	110,28	55,112	,519	,851
item36	110,31	56,286	,377	,855
item37	110,56	57,351	,281	,857
item38	110,34	55,523	,499	,852

## B. Reliabilitas dan Validitas Skala OCB

### 1. Reliabilitas

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	40

## 2. Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	115,4688	56,322	,603	,835
item2	115,6563	56,491	,471	,837
item3	115,0313	58,418	,213	,843
item4	115,6250	56,435	,444	,837
item5	115,7188	55,305	,512	,835
item6	115,3125	57,319	,190	,847
item7	115,7188	57,434	,187	,847
item8	115,3125	57,125	,432	,838
item9	115,4375	57,480	,288	,842
item10	115,8125	57,448	,353	,840
item11	115,1875	57,190	,332	,840
item12	115,4688	56,322	,603	,835
item13	115,4688	56,322	,603	,835
item14	115,6563	56,491	,471	,837
item15	116,0000	57,355	,277	,842
item16	116,5000	61,161	-,130	,853
item17	116,0313	59,773	,016	,850
item18	116,0625	58,706	,148	,845
item19	115,4688	57,418	,426	,839
item20	115,5000	57,484	,453	,838
item21	115,3438	57,201	,439	,838
item22	115,4375	57,028	,456	,838
item23	116,0625	61,222	-,147	,852
item24	115,7813	58,628	,252	,842
item25	115,4063	56,314	,646	,835
item26	115,3438	56,362	,484	,837
item27	115,7188	55,628	,432	,837
item28	115,3750	57,339	,368	,840
item29	115,6250	55,855	,519	,836
item30	115,6250	62,500	-,371	,854
item31	115,4375	57,093	,446	,838
item32	115,7813	56,241	,419	,838
item33	115,5000	56,387	,531	,836
item34	115,5625	59,286	,141	,844

item35	115,5938	59,023	,210	,843
item36	116,2500	60,000	,011	,848
item37	115,7188	57,822	,301	,841
item38	116,1875	56,544	,410	,838
item39	115,4063	56,443	,623	,835
item40	115,5625	57,673	,335	,840





**LAMPIRAN**  
**ANALISIS DATA PENELITIAN**

- 1. UJI NORMALITAS SEBARAN**
- 2. UJI LINIERITAS**
- 3. UJI HIPOTESIS**



## A. Uji Normalitas

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASANKE	
		RJA	OCB
N		32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	85,9375	82,2188
	Std. Deviation	7,30858	6,55859
Most Extreme Differences	Absolute	,198	,188
	Positive	,198	,188
	Negative	-,107	-,119
Test Statistic		,198	,188
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003 <sup>c</sup>	,005 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## B. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Kepuasan Kerja (X)	Between Groups	(Combined)	981,669	17	57,745	2,298	,061
		Linearity	534,112	1	534,112	21,255	,000
		Deviation from Linearity	447,557	16	27,972	1,113	,424
	Within Groups		351,800	14	14	25,129	
	Total		1333,469	31	31		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * KEPUASANKERJA	,633	,401	,858	,736

### C. Uji Korelasi /Hipotesis

			Correlations	
			KEPUASANKE RJA	OCB
Spearman's rho	KEPUASANKERJA	Correlation Coefficient	1,000	,484**
		Sig. (1-tailed)	.	,002
		N	32	32
OCB		Correlation Coefficient	,484**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,002	.
		N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

