

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT. PENERBITAN
HARIAN WASPADA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

DINDA ROY SYAHPUTRA

14.860.0053



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

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 9/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/22

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT.
PENERBITAN HARIAN WASPADA MEDAN**

SKRIPSI

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



HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational
Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT.
Penerbitan Harian Waspada Medan


NAMA : Dinda Roy Syahputra

NPM : 14.860.0053

PAGIAN : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

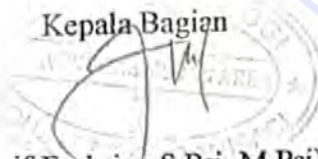
Pembimbing I Pembimbing II

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi, Psikolog) (Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Mengetahui

Kepala Bagian



(Arif Fachrian S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Dr. Hj. Risyda Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Lulus : 05 Juli 2021

DI PERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

05 Juli 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
MEDAN AREA

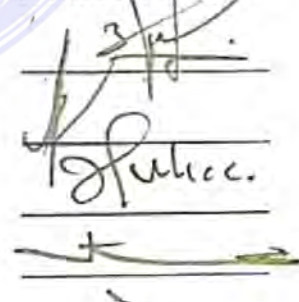
DEKAN

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

1. Drs. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi, Psikolog
4. Eryanti Novita, S.Psi., M.Psi, Psikolog

TANDATANGAN



SURAT 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 Juli 2021



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, sujud syukur kupersembahkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas takdir-Nya telah menjadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, beriman, dan bersabar dalam menjalani hidup ini. Skripsi ini kupersembahkan untuk orang-orang tersayang dalam kehidupan penulis, terkhusus untuk kedua orang tuaku yang selalu menjadi penyemangat dan selalu ada dalam setiap langkahku. Tidak ada yang bisa kulakukan untuk membalas segala kebaikan dan semua yang telah kalian berikan kepadaku.

Terimakasih Papa dan Mama atas segala dukungan, nasehat, dan doa yang tanpa henti kalian berikan kepadaku.

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Dinda Roy Syahputra
NPM : 148600053
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

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

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :
Universitas Medan Area
Pada Tanggal :
05 Juli 2021
Yang Menyatakan

(Dinda Roy Syahputra)

Diah Widiani, Dian Anggraini Usman, Dina Mariani Siregar, Dita Andriani, Febi Yanti Tampubolon, Gibran Fadhillah, Irzi Akhmad, Lia Kartika, Muhammad Dede Hidayat, Muhammad Fajar Fattawi Muhammad Fathan, Muhammad Gempita, Muhammad Ilham, Muhammad Multazam, Muhammad Wahyu Bimo Prayogo, Ravi Saputro, Ridha Khairunnisa Pulungan, Syahnaz Fildzah, Tisna Catur Ulfa, karena telah membantu dan mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini, dan telah memberikan waktu kosong saat saya bosan mengerjakan skripsi ini.

16. Terima kasih untuk teman-teman saya yang terlibat untuk membantu saya menyelesaikan skripsi ini. Terutama kelas A'14 Fakultas Psikologi UMA.

17. Dan terima kasih untuk semua pertanyaan kapan wisuda kepada saya, sehingga saya selalu terdorong untuk menyelesaikan skripsi ini agar tidak ditanya lagi.

Semoga Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang selalu memberikan rahmat dan membalas segala kebaikan yang Bapak/Ibu, saudara/saudari dan rekan-rekan berikan. Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dalam beberapa hal. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak pada umumnya.

Medan,05Juli 2021

Dinda Roy Syahputra

14.860.0053

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT. PENERBITAN HARIAN WASPADA MEDAN**

**OLEH:
DINDA ROY SYAHPUTRA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

14.860.0053

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan utk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Total Sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan data menggunakan model skala kepuasan kerja dan skala OCB dengan model skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil penelitian menunjukkan $r_{xy} = 0,404$, dengan signifikansi $p=0,000$, $p < 0,05$, artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan, dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi ocb yang di nyatakan diterima. Besarnya koefisien derteminan $r^2 = 0.163$ artinya kepuasan kerja berkontribusi terhadap ocb sebesar 16,3%. Masih terdapat 83.7% faktor lain yang mempengaruhi OCB tidak dilihat dalam penelitian ini, faktor tersebut antara lain yaitu iklim organisasi, kepribadian (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja dan jenis kelamin

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

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT PT. MEDAN
ALERT DAILY PUBLISHING***

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

v

Document Accepted 9/6/22

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)9/6/22

**OLEH:
DINDA ROY SYAHPUTRA
14.860.0053
ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) on employees of PT. Penerbitan Harian Waspada in Medan. The proposed hypothesis is that there is a positive relationship between job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study uses quantitative research methods. The population is employees of PT. Penerbitan Harian Waspada amount 84 people. The sampling technique uses the Total Sampling method, that is the entire population is sampled in this study. Data analysis techniques used in this study were job satisfaction scale model and OCB scale with Likert scale model. The data analysis method used in this research is Pearson product moment correlation test. The results showed that the r_{xy} was 0.404, with a significance of $p=0.000$, $p < 0.05$, this means that there is a positive relationship between job satisfaction and OCB of the employees, assuming that the higher the job satisfaction, the higher the OCB that is declared accepted. The magnitude of the determinant coefficient $r^2 = 0.163$ means that job satisfaction contributes to OCB by 16.3%. There are still 83.7% of other factors that affect OCB not seen in this study, These factors include organizational climate, personality (mood), perception of organizational support, tenure and gender.

Key words: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, Employee*

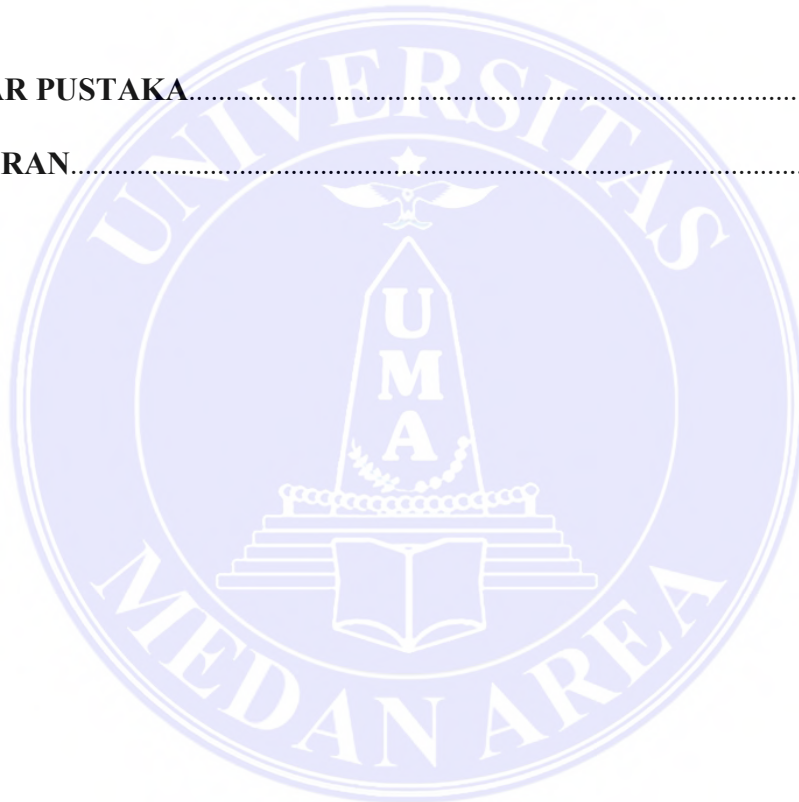
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Pegawai	10
1. Pengertian Pegawai	10
B. OCB.....	11
1. Pengertian OCB	11

2. Faktor Yang Mempengaruhi OCB	12
3. Dimensi OCB	16
4. Manfaat OCB	19
C. Kepuasan kerja	24
1. Pengertian kepuasan kerja.....	24
2. Faktor Kepuasan Kerja.....	26
3. Dimensi Kepuasan Kerja.....	28
4. Teori Kepuasan Kerja.....	29
D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	31
E. Kerangka Konseptual.....	33
F. Hipotesis Penelitian	34
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Tipe Penelitian	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian	36
C. Definisi Oprasional	36
D. Subjek Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Validitas dan Reliabilitas	39
G. Analisis Data	40
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. OrientasiKancahPenelitian.....	42
B. PersiapanPenelitian	44

C. Pelaksanaan Penelitian.....	50
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	51
E. Pembahasan.....	58
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	61
A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	xvii
LAMPIRAN.....	xx



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Skala Iklim Organisasi sebelum uji coba	44
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Skala OCB sebelum uji coba	46
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Skala Iklim Organisasi setelah uji coba.....	47
Tabel 4 Distribusi Penyebaran Skala OCB setelah uji coba	48
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	52
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	53
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	53
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Surat kabar telah ada sejak zaman Romawi Kuno. Ide munculnya surat kabar berawal dari usaha menyampaikan informasi dari pemerintah kepada rakyatnya. Hal tersebut berawal pada zaman Romawi Kuno periode Julius Caesar. Pada saat itu, ia menyampaikan informasi kepada rakyatnya dengan mengukir tulisan di atas batu atau logam yang ditempatkan di Forum Roma yang di kenal dengan *Acra Diurna*, yang terjemahan bebasnya adalah “Kegiatan Hari”. Di Indonesia, media yang pertama kali muncul adalah *Memories der Nouvelles*, diterbitkan oleh Gubernur Jendral pertama VOC Jan Pieterzoon Coen, setelah mesin cetak dibolehkan masuk pertama kali tahun 1717, terbitlah surat kabar bernama *Bataviasech Nouvelles*.

Disadari benar bahwa persaingan pada industri media ini sangatlah ketat sehingga menuntut para komunitas jurnalis ini pun untuk mengejar target demi meraih berita dan tidak heran pula penyajian berita yang dikedepankan “*bad news is good news*”. Apalagi belakangan ini dunia jurnalistik semakin berkembang dan diakui oleh Negara, yaitu dengan keluarnya Undang-Undang Pers RI No.40 Tahun 1999 Tentang Pers. Salah satu yang mendasari UU Pers ini dibuat adalah karena pers ini juga merupakan wahana komunikasi massa, penyebaran informasi yang dapat dipertanggung jawabkan atas kebenarannya, menjadi salah satu wadah pendidikan, hiburan dan kontrol sosial.

Harian Waspada terbit pertama kali pada tanggal 11 Januari 1947 di Medan, di bawah pimpinan Haji Mohammad Said. Sebelum masa 1947, di Medan telah ada harian Jepang berbahasa Indonesia, yaitu “*Kita Sumatera Shimboen*” pimpinan Adi Negoroyang selanjutnya ditangani oleh Jahja Jakoeb, dan harian itu digantikan menjadi “*Soematera Baroe*”. Sebelum diterbitkan, Soematera Baroe terlebih dahulu harus disensor oleh penguasa Jepang karena koran yang diterima rakyat senantiasa hasil sensor, berarti berita-berita yang disebarkan itu cenderung memihak kepada pemerintah Jepang, sehingga informasi penting tentang situasi Indonesia pada masa itu tidak dapat diketahui rakyat (Sumatera Utara) secara realistis.

Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pada dasarnya karyawan merupakan salah satu aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi tersebut. Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut. Katz (Akhirudin dan Gurning 2010) mengidentifikasi adanya tiga kategori perilaku karyawan yang penting bagi efektivitas organisasi yang pertama individu harus masuk ke dalam dan tinggal di dalam suatu organisasi, kedua mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan tertentu dan ketiga mereka harus terikat pada aktivitas yang terdapat pada institusi tersebut. Jika ketiga kategori itu disimpulkan maka perilaku yang ditunjukkan pegawai dapat digolongkan kepada dua perilaku penting yaitu perilaku *in role* dan perilaku *extra role*. Perilaku *in role* adalah peran yang diminta institusi dari seorang pegawai sesuai dengan imbalannya,

sedangkan *extra role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal pegawai tetapi sangat dihargai jika ditampilkan pegawai karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Robins, 2006).

Robbins dan Judge 2007 (dalam Darmatiwati, 2013) menyatakan majunya organisasi membutuhkan karyawan yang melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, dimana karyawan harus memberikan kinerja yang melebihi dari yang ditargetkan. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Triyanto & Santosa, 2009 ; Ticoalu, 2013). Dalam ilmu Perilaku Organisasi hal ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Robbins dan Judge (2008), OCB adalah karyawan yang akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dapat disebut sebagai "anggota yang baik" (Sloat, dalam Gunawan 2011). DiPaola dan Hoy (dalam Wasposito & Lussy, 2012) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku pegawai yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Menurut McShane & Von Glinov (2005) OCB menunjuk pada perilaku diluar tugas pekerjaan normal seorang pegawai.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan dapat dilihat dengan

mengukur 5 dimensi, yaitu: *altruisme, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan *civic virtue* (Organ dalam Titisari,2014). Mengetahui pentingnya OCB pada karyawan untuk kemajuan perusahaan, maka OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan. Pemimpin organisasi harus memberikan contoh dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB.

Perilaku OCB yang tergambar di tempat penelitian adalah para pegawai sebenarnya memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra role, atau melebihi beban kerja, namun dikarenakan beberapa hal seperti tidak diberikannya tips lebih membuat sesama pegawai enggak melakukan perilaku itu lagi. Perilaku OCB pegawai di PT. Penerbitan Harian Waspada yang kebanyakan adalah wartawan, mereka terkadang mau menolong rekan kerja karena pekerjaan mereka saling berhubungan, namun kembali lagi, karna kondisi kerja yang mengharuskan mereka mendapatkan berita-berita terbaru, liputan-liputan terkini membuat mereka cenderung memikirkan diri sendiri agar pekerjaan cepat selesai dan mendapatkan bonus, padahal solidaritas para pekerja per situ tinggi.

Berkurangnya kepekaan pegawai untuk melakukan perilaku OCB, membuat perusahaan merasa sedikit kewalahan dalam operasional dipekerjaan, berkurangnya pendapatan yang menimbulkan kerugian yang muncul namun gaji pegawai tetap harus jalan, sehingga kondisi perusahaan pun mengalami kerugian. Berkurangnya perilaku OCB para karyawan digambarkan dengan rasa tolong menolong diantara sesama pekerja berkurang, padahal pekerjaan mereka saling berhubungan.

PT Penerbitan Harian Waspada terdiri dari berbagai bagian, diantaranya wartawan, bagian penerbitan, redaksi humas, editor dll yang mana semua pekerjaan mereka saling

berhubungan, sehingga seharusnya perilaku OCB diantara sesama pekerja itu tinggi, namun pada kenyataan dilapangan tidak demikian, seperti saat wartawan sudah membuat liputan namun tidak mau membantu bagian editor seperti mengumpulkan hasil wawancara seperti aturan yang ada, hal-hal seperti itu yang sudah jarang terlihat.

Berikut kutipan wawancara dengan karyawan PT. PT. Penerbitan Harian Waspada Medan.

“ sebenarnya saya mau memberikan bantuan, karna kan kerjaan kami itu berhubungan, Cuma ya tadi itu dek, tuntutan kerjaan ini kan ada aja, kami dituntut untuk mencari berita terbaru, liputan tengah malam kadang, ya kadang kami masing-masing aja seringnya, tapi ya sesekali mau lah kami membantu kawan untuk dapat berita, atau ngeliput sama-sama, udah siap meliput kami kan, nanti ada lagi itu permintaan editor yang ini itu, ya kalau kami malas kami kerjakan nanti-nanti, udah gitu bonus jarang keluar pulak lagi ya kan, makin lah kami individual” (wawancara 7 Agustus 2020).

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan diatas dapat diidentifikasi bahwa karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan masih terindikasi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah. *Organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya yaitu karena adanya kepuasan kerja dari karyawan (Robbin & Judge, 2008).

Karyawan yang merasa puas akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah menurut Luthans (dalam Sumiyarsih, 2012). Kepuasan kerja (Rini dkk, 2013) adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau

memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Handoko (dalam Rini dkk, 2013), mendefinisikan juga bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Howell dan Robert dalam Wijono (2010) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sehingga, semakin kecil derajat ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, dengan besarnya ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut akan rendah. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya berkaitan dengan kepuasan kerja yang teridentifikasi belum ditampilkan oleh beberapa karyawan di PT. Penerbitan Harian Waspada. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, antara lain:

*“Sekarang susah banget dek, apa-apa serba online, kan susah untuk kami yang tua-tua ini. Selalu ketinggalan sama yang lebih muda, dibilang gak update. Kerjaan jadi lama selesai”
(wawancara 8 Agustus 2020).*

Sementara itu dari hasil wawancara dari beberapa karyawan di PT. Penerbitan Harian Waspada lainnya dapat diidentifikasi bahwa sebagian karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada memiliki kepuasan kerja yang rendah atau terindikasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja dan OCB merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Pada prinsipnya kedua variabel itu

saling berhubungan. Jadi semakin seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaannya maka karyawan tersebut akan memiliki OCB yang baik.

Maka dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan tingkat Kepuasan Kerja, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan ingin mengetahui : "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organization Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu OCB kurang maksimal. Kepuasan kerja adalah perasaan atau penilaian seseorang atas pekerjaannya sesuai dengan ganjaran yang diterimanya yang muncul berdasarkan sikap positif (menyenangkan) atau negatif (tidak menyenangkan) dari individu, sehingga ketika kepuasan kerja menurun maka perilaku OCB akan menurun. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif dari pegawai yang melaksanakan tugas melebihi tanggung jawabnya atau diluar kewajibannya, ikut serta peran aktif di perusahaan, dan membantu secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak mengharapkan suatu imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini untuk menghindari bias serta menambah fokus kajian penelitian ini maka batasan masalah dibatasi. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan memberikan penjelasan mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti merumuskan permasalahan yang ingin diketahui dari penelitian ini yaitu apakah terdapat “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

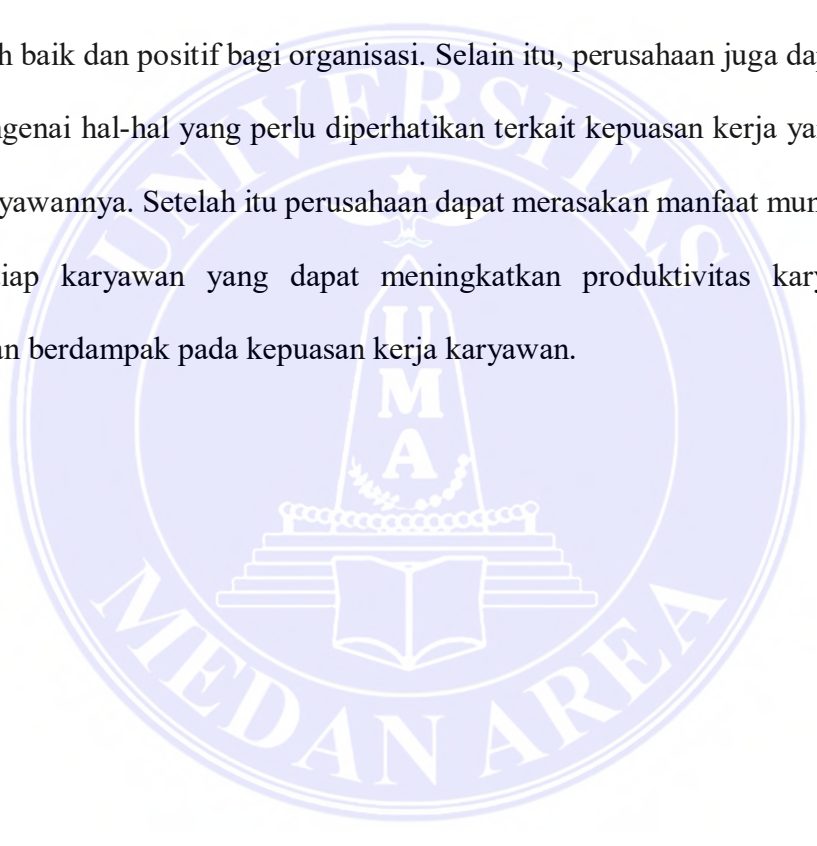
a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentangan hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizatuonal Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk

penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawannya sehingga organisasi dapat mengambil kebijakan mendorong timbulnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan sehingga akan memberikan pengaruh baik dan positif bagi organisasi. Selain itu, perusahaan juga dapat berbenah diri mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan terkait kepuasan kerja yang dirasakan para karyawannya. Setelah itu perusahaan dapat merasakan manfaat munculnya OCB dari setiap karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, dalam Darmawati, dkk 2013). Menurut Undang- Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, 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 (Karimah, 2012). Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam Pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian dalam mata pencahariannya.

Hasibuan (2003) karyawan adalah orang penjual jasa (perorangan atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu. Hasibuan (2003) juga menambahkan jika karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikirannya) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15

sampai dengan 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka di simpulkan karyawan adalah seseorang yang berusia 15 sampai dengan 64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

B. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Neami & Shokrkon,2004 ; Fitriastuti,2013). Smith (dalam Rachmawati, 2000) mendefenisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang dilakukan atas dasar kebijaksanaan seseorang dan tidak adanya reward dalam konteks struktur organisasi. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah karyawan yang akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe , 1997; Fitriastuti,2014). Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak

hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesainya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Greenberg & Baron, 2003)

Kemajuan suatu organisasi tergantung pada bagaimana perilaku organisasi dari pegawai untuk berpartisipasi membantu rekan kerja yang sedang mempunyai masalah, menciptakan suasana kerja yang positif, dengan hati sabar menghadapi gejolak gangguan yang ada dalam organisasi tanpa mengeluh serta menjaga aset-aset yang dimiliki suatu organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif dari pegawai yang melaksanakan tugas melebihi tanggung jawabnya atau diluar kewajibannya, dan membantu secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak mengharapkan suatu imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut. Semua itu dilakukan demi kemajuan suatu organisasi serta memberikan dampak positif bagi institusi.

2. Faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB)

Robbins (dalam Andriani, dkk, 2012) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*).

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *organizational citizenship behavior* (OCB). Karyawan yang merasa puas lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbins, 2006).

b. Iklim Organisasi

Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah diisyaratkan 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 organisasinya

a. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. Dijelaskan oleh George dan Brief (dalam Rachmawati, 2000) bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*.

b. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Dijelaskan oleh Shore (dalam Rachmawati, 2000) bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

c. Masa Kerja

Dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (dalam Effendi, 2003) bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada OCB. Hal yang sama

juga dikemukakan oleh Sommers (1996) bahwa masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di dalam organisasi.

d. Jenis kelamin (*gender*)

Dikemukakan oleh Konrad (dalam Rachmawati, 2000) bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria.

Menurut Organ et al. (2006) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal

1. Faktor Internal

a. Kepuasan kerja, karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawannya puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2006).

Organ dan Bateman menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall*, berkolaborasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Komitmen Organisasi,

Untuk menguji hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* seperti yang dilakukan Bolon menemukan komitmen afektif merupakan prediktor pada OCB-I dan OCB-O, Wagner dan Rush (2000) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*

c. Kepribadian

Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor

yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang *Organizational Citizenship Behavior* memperlihatkan siapa mereka dan bagaimana memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan *Organizational Citizenship Behavior*. Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior* yaitu merefleksikan cirri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh.

e. Moral Karyawan

Djatti (2008) moral berasal dari bahasa latin yaitu, *mores* yang berarti kesusilaan, tabiat atau kelakuan. Moral memuat ajaran atau ketentuan baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja.

f. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat antusiasmenya dalam melakukan suatu kegiatan, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari luar individu.

2. Faktor eksternal

Organization Citizenship Behavior dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan antara lain:

a. Gaya kepemimpinan

Shahzad. et.al (2010), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Zhang et al. (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berkontribusi untuk pengembangan lebih kuat pada persepsi sarana organisasi dan individu. Hal ini menyebabkan *Organization Citizenship Behavior* meningkat. Berdasarkan penelitian

Alhamda (2007), terlihat bahwa variable perilaku kepemimpinan dan *Organization Citizenship Behavior* pada Poltekkes Padang belum baik, tetapi kinerja dosen sudah baik

b. Kepercayaan pada pimpinan

Kepercayaan terhadap pimpinan didefinisikan sebagai kunci mediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang didukung oleh penelitian MacKenzie et al. (2001).

c. Budaya Organisasi

Robbins (2003) memaknai budaya organisasi sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan. Berdasarkan faktor-faktor menurut beberapa ahli diatas, kepuasan kerja, iklim organisasi, kepribadian atau suasana hati, komitmen organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja, jenis kelamin dan usia dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan faktor – faktor yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, kepribadian, dukungan organisasional, masa kerja, jenis kelamin dan ada faktor – faktor lain juga seperti faktor internal dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tersebut.

3. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Robbins (dalam Andriani, dkk, 2012), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari lima dimensi, yaitu:

1. *Altruisme* adalah perilaku dimana seseorang membantu orang tertentu dengan sengaja, serta menggantikan tugas sementara rekan kerja yang

sedang istirahat atau sedang tidak masuk kerja , membantu pekerjaan rekan kerja yang memiliki beban kerja yang *overload*, membantu proses orientasi pegawai baru meskipun tidak diminta, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan serta membantu mengerjakan tugas rekan kerja pada saat mereka tidak masuk.

2. *Conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan, perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, menempatkan kepentingan pada keterperincian dan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan di atas dan jauh melebihi panggilan tugas.
3. *Sportmanship* adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif di antara pegawai. Pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Civic Virtue* adalah komitmen pegawai terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan instansi.
5. *Courtesy*, adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar

terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

Menurut Organ; Podsakoff; dan Mackenzie (2006) terdapat tujuh dimensi dalam *organizational citizenship behavior*, yaitu :

1. *Altruism*, adalah perilaku karyawan untuk membantu ataupun menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan tidak ingin mendapatkan keuntungan pribadi.
2. *Courtesy*, memerhatikan dan menghormati orang lain, juga sifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi suatu masalah.
3. *Peacemaking*, perilaku karyawan untuk mencegah, memecahkan, dan membantu meredakan konflik interpersonal yang tidak membangun (Organ, podsakoff, & macKenzie, 2006)
4. *Cheerleading* , karyawan memberikan penguatan dan dorongan kepada rekan kerjanya mengenai pencapaian dan perkembangan kearah yang lebih baik , yang pada gilirannya akan membuat kontribusi tersebut lebih mungkin terjadi di masa depan (Organ, podsakoff, & macKenzie, 2006).
5. *Conscientiousness*, perilaku yang menunjukkan sebuah usaha agar melebihi harapan dari organisasi. Perilaku sukarela atau yang bukan merupakan kewajiban dari seorang karyawan dalam hal kehadiran, mengikuti aturan dan peraturan, dan lainnya (Organ, podsakoff, & macKenzie, 2006).

6. *Sportsmanship*, menekankan pada aspek-aspek perilaku positif terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menyampaikan keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam tuasi yang kurang nyaman, dan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil.
7. *Civic Virtue*, karyawan berpartisipasi aktif dalam memikirkan kehidupan politik organisasi atau perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada kehidupan organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni. Contoh perilakunya adalah ketika karyawan mau memberikan opininya mengenai suatu masalah dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian dan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* antara lain *Altruism, Courtesy, Peacemaking, Cheerleading, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic virtue*.

4. Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)

a. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja.

1. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

2. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

b. OCB meningkatkan produktivitas manajer.

1. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.

2. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

c. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

1. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.

2. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.

3. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut

4. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

d. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

1. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril

(*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

2. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

e. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan- kegiatan kelompok kerja.

1. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

2. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

f. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

1. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-

(*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota

kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

1. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- g. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan- kegiatan kelompok kerja.
 1. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
 2. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- h. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
 2. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
 3. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada perusahaan.

OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

1. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.
2. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
- i. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
 1. Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
 2. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di perusahaan akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh perusahaan.
 3. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Berdasarkan manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diatas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali manfaat OCB baik untuk perusahaan maupun karyawan karena saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaan. Pada hakekatnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat pribadi atau individual. Setiap individu (pegawai) akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang terdapat pada masing-masing individu. Biasanya para pegawai merasakan puas atau tidak puasnya setelah atau sedang menjalankan tugasnya. Apabila tugas yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan sesuai dengan apa yang diinginkan, jika seseorang tersebut memiliki target maka secara otomatis seseorang tersebut termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian suatu target tersebut. Jika target sudah terpenuhi maka pegawai memiliki harapan yang harus terpenuhi, jika semua target dan harapan sudah terpenuhi maka akan dirasakannya kepuasan.

Pengertian kepuasan kerja menurut (Robbins dan Judge 2008) menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Kepuasan kerja menurut Nawawi (dalam Darmawati, dkk 2013), diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2008) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Keith Davis, Wexley, dan Yuki (dalam Mangkunegara 2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Mangkunegara,2015).

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas adalah kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Edy Sutrisno (2009) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh (Brown & Ghiselli 1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kedudukan, Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja

pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

- b. Pangkat, Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
- c. Jaminan finansial dan sosial, Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- d. Mutu pengawasan, Hubungan antara pegawai dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam As'ad (Sutrisno, 2009) adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.
- c. 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 antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi

maupun tugas.

Menurut Mangkunegara (2015) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. 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
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, intraksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu;

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan pegawai, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas mengenai faktor – faktor dalam kepuasan kerja adalah banyak hal yang dapat menunjang untuk seorang karyawan untuk mencapai kepuasan kerja seperti jabatan, finansial, dukungan organisasi, jenis

pekerjaan dan faktor beban kerja. Sehingga karyawan dapat mengoptimalkan kan dirinya dalam bekerja.

3. Dimensi kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi untuk mengungkap kepuasan kerja seseorang yaitu :

- a. Pekerjaan Itu Sendiri
- b. Promosi
- c. Gaji
- d. Pengawasan
- e. Rekan Kerja
- f. Kondisi Kerja

Dimensi dimensi kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Andriani, dkk, 2012) antara lain:

- a. Pekerjaan adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab
- b. Imbalan adalah sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- c. Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- d. Supervisi adalah kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
- e. Rekan sekerja adalah seberapa besar rekan sekerja memberikan

bantuan teknis dan dorongan sosial.

Kesimpulan yang dapat diambil dari para ahli bahwa dimensi- dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja, dan supervisi yang baik.

4. Teori Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah beberapa teori penting tentang kepuasan kerja yang merupakan perwujudan dari hasil studi yang menentukan bagaimana para pegawai dapat terpuaskan. Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexley & Yukl (dalam Munandar, 2008) antara lain:

a. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut Teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Kebutuhan ini berupa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow dikutip Robbins 2002). Sedangkan Menurut McClelland (dikutip Robbins 2002), ada tiga kebutuhan yang relevan di tempat kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

b. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Adam. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Prinsip dari teori ini adalah bahwa seseorang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*) atas satu situasi adalah dengan cara membandingkan dirinya

dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Ada tiga elemen dari teori keadilan (*equity Theory*) yaitu:

1. Input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.
 2. Out comes adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai “hasil” dari pekerjaan.
 3. Comparison person adalah membandingkan rasio Input dan Out comes yang dimiliki dengan rasio Input dan Out comes yang dimiliki oleh orang lain (Munandar,2001).
- c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg (1996), yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan atau disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

d. Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)

Teori yang kemukakan oleh John Locke ini mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang

sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar (Munandar, 2001).

Dari kesimpulan diatas ada 4 teori mendasar dalam mengukur kepuasan kerja seseorang adalah teori pemenuhan kebutuhan, teori keadilan, teori dua faktor dari Herzberg dan teori perbandingan intrapersonal.

D. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut Robbins (2008) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Perilaku organisasi yang mampu memberi kinerja melebihi harapan normal organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kepuasan kerja mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior*

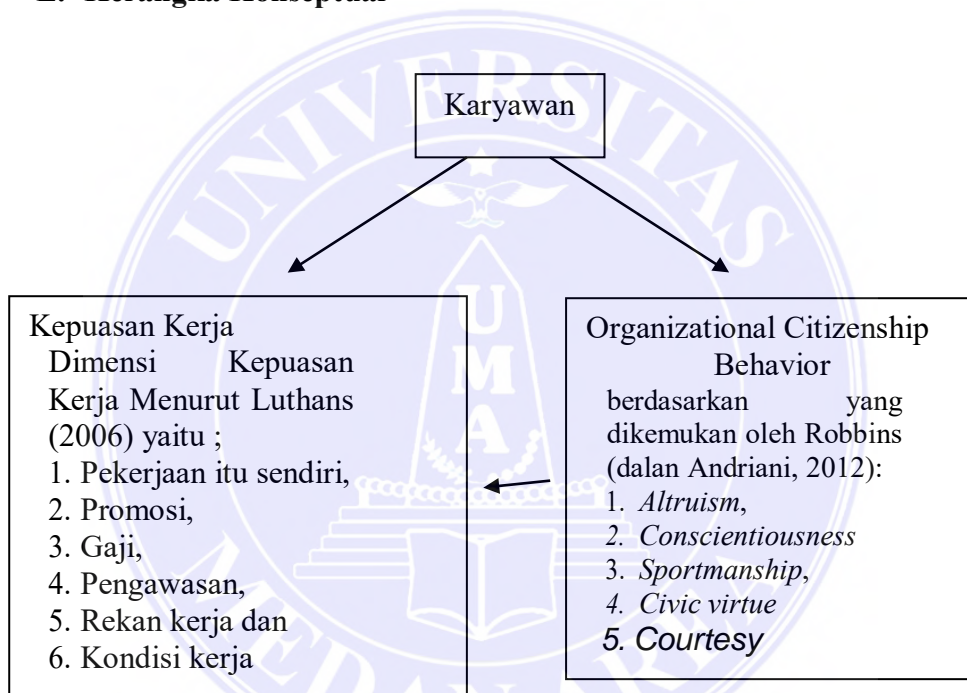
(OCB) karena pegawai yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal (Robbins,2008). Anggota organisasi yang merasakan kepuasan akan lebih mungkin untuk patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Sehingga organisasi harus memenuhi aspek-aspek dari kepuasan kerja itu sendiri. Seseorang yang puas akan memiliki keinginan lebih bertahan dan memihak pada organisasi yang telah memenuhi kebutuhannya.

Hal ini ditegaskan dalam jurnal penelitian Yuniar (2011) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan *Organizational Citizenship Behavior*” Pada Pegawai PT BPD dengan sampel 127 pegawai hasil yang didapat bahwa kepuasan kerja dan resiliensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan Arum Darmawati, dkk pada tahun 2013 yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Tata Usaha FISE UNY sementara komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey dan analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda. Tidak hanya dalam penelitian Arum Darmawati dkk, terdapat penelitian lain yang juga meneliti kepuasan kerja terhadap OCB. Putra & Dewi (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” pada pegawai LPD Desa Adat Kedonganan dengan sampel 49 pegawai hasil yang didapat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB).

Berdasarkan uraian di atas hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpotensi memberikan manfaat besar bagi organisasi yaitu meningkatkan efektifitas operasi organisasi. Dimana keseluruhan aspek dari kepuasan kerja dapat mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) pada anggota organisasi.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB). Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* (OCB).



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dikatakan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Rumengan, 2010).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu:

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

C. Definisi operasional Variabel penelitian

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksud agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif dari

pegawai yang melaksanakan tugas melebihi tanggung jawabnya atau diluar kewajibannya, ikut serta peran aktif di perusahaan, dan membantu secara sukarela tanpa adanya paksaan serta tidak mengharapkan suatu imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut. Semua itu dilakukan demi kemajuan suatu organisasi serta memberikan dampak positif bagi institusi. Dalam penelitian ini *Organizational citizenship behavior* diukur oleh *altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship, civic virtue*.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan atau penilaian seseorang atas pekerjaannya sesuai dengan ganjaran yang diterimanya yang muncul berdasarkan sikap positif (menyenangkan) atau negatif (tidak menyenangkan) dari individu tersebut. Dimensi-dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja

D. Populasi, teknik pengambilan Sampel dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan laki-laki/ perempuan (*middle – low level management*) dengan rentang usia 22 hingga 35 tahun.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2014). Kemudian, menurut Arikunto dalam (Fihayati, 2014) “sampel ialah bagian yang diambil dari seluruh objek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu”.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling, yaitu jumlah populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 84 orang.

E. Teknik pengumpulan data

Menurut Arikunto (2006) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua skala, yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan skala kepuasan kerja. Adapun rincian skala yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala.

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Andriani, 2012): *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Civic virtue, Courtesy*. Skala diatas menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni sangat setuju (SS) diberi nilai empat, jawaban setuju (S) diberi nilai tiga, jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai dua, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai satu. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai satu, jawaban setuju (S) diberi nilai dua, jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai tiga, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai empat.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini disusun berdasarkan Dimensi-dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Skala diatas menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni sangat setuju (SS) diberi nilai empat, jawaban setuju (S) diberi nilai tiga, jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai dua, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai satu. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai satu, jawaban setuju (S) diberi nilai dua, jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai tiga, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai empat.

Berdasarkan cara penyampaianya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

F. Validitas dan Reabilitas

Pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang

relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha.

G. Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menguji data yang telah diperoleh. Teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (iklim organisasi) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (organizational citizenship behavior). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

Teknik analisis *Product Moment* dilakukan sesudah dilakukannya uji asumsi yang meliputi:

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

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasir *Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dimana $r_{xy} = 0,404$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dinyatakan diterima
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.163$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 16,3%. Masih terdapat 83.7% faktor lain yang tidak dilihat dalam penelitian ini.
3. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja sedang sebab nilai rata-rata empirik (127,01) lebih besar dari hipotetik (107,5), dan *organizational citizenship behavior* tergolong sedang sebab nilai rata-rata empirik (80,27) lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik (75)

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

a. Pihak Perusahaan/organisasi

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kepuasan di organisasi dan terus mengajak para pekerjanya untuk meningkatkan dan menjaga perilaku OCB yang sudah dibangun oleh karyawannya dengan memenuhi berbagai aspek kepuasan kerja yang ada seperti memperkuat suasana kekeluargaan dan saling tolong menolong. Perusahaan disarankan untuk memberikan inovasi lain sebagai upaya meningkatkan OCB seperti memberikan reward dan hadiah akan pencapaian karyawannya.

b. Subjek Penelitian

OCB pada dasarnya adalah perilaku sukarela dan menolong tanpa pamrih, sehingga perilaku seperti itu dapat terus meningkat dan melatih kepekaan terhadap sesama.

c. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor-faktor lain dan diharapkan mampu mengontrol pelaksanaan penelitian agar didapatkan hasil maksimal yang lebih menggambarkan terjadinya atau timbulnya OCB secara mendalam dalam diri karyawan seperti factor kepribadian, persepsi, masa kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta; Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 03, No. 01*
- As'ad, M. 2004. *Psikologi industry: seri sumber daya manusia*. Yogyakarta:
- Liberty Darmawati, A., Lina, N.H., & Dyna, H.S. (2013, April). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Economia* [On-line serial], 9(1). Available E- mail : arum@gmail.com.
- Fitriastuti. 2013. Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen, 4(2)*.103-114.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Gunawan, I. (2011, Februari). Organizational Citizenship Behavior. *Education Policy Analysis archives* (on-line).<http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html?m=1>.
- Gurning, B.T.A.D. (2010). Hubungan antara Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai PT Lotte Shopping Indonesia. *Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta*
- Handoko, T.A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Cetakan ketigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- <http://elisarianisani.wordpress.com/2018/09/17/definisi-karyawan-menurut-para-ahli>
- Kaswan, M.M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* behavior edisi kesepuluh, Yogyakarta, Andi
- Mangkunegara, A. P. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- McShane, S.L., & Von Glinov, M.A. (2005). *Organizational Behavior (3rd edition)*. New York: McGraw Hill.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Putra, B. A. I., Dewi, A.A.S.K.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8*
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada PT.Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1.*
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi. organizational behavior. Buku 1. edisi 12*. Penerjemah: Angelica, D., Cahyani, R., dan Rosyid, A. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumengan, Jimmy. 2010. *Metode Penelitian Dengan SPSS*. UNIBA Press. Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (April 2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organization Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip vol. 11, No. 1.*
- Ticoalu, L. K. 2013. Organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA 1(4)*, 782-790.
- Titisari, P. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Waspodo, Agung AWS., & Lussy Minadaniati. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Oranizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok*. *JRMSI, Vol. 3, No. 1.*
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.

Yuniar, I., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kantor Pusat PT BPD Bali*. *Jurnal Psikologi Undip Vol. 9, No.1, April 2011*.11-20.





LAMPIRAN – A

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

SKALA RELIGIUSITAS

Reliability

Scale: Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	82,49	155,265	,511	,899
aitem_2	82,71	155,002	,559	,899
aitem_3	82,27	154,490	,573	,899
aitem_4	82,75	155,515	,444	,901
aitem_5	82,65	156,301	,546	,899
aitem_6	82,36	155,919	,496	,900
aitem_7	82,42	155,427	,591	,899
aitem_8	82,68	159,040	,363	,902

aitem_9	82,40	156,485	,506	,900
aitem_10	82,40	153,714	,540	,899
aitem_11	82,18	151,522	,594	,898
aitem_12	82,54	154,300	,585	,898
aitem_13	82,71	156,544	,404	,901
aitem_14	82,55	155,624	,512	,900
aitem_15	82,79	157,351	,465	,900
aitem_16	82,89	157,615	,340	,903
aitem_17	82,65	155,193	,519	,899
aitem_18	82,65	159,169	,310	,903
aitem_19	82,86	159,112	,360	,902
aitem_20	82,57	158,730	,339	,902
aitem_21	82,76	157,437	,362	,902
aitem_22	82,24	153,943	,653	,897
aitem_23	82,65	158,879	,419	,901
aitem_24	82,37	153,151	,600	,898
aitem_25	83,04	161,047	,321	,904
aitem_26	82,79	156,966	,407	,901
aitem_27	82,86	159,208	,273	,904
aitem_28	82,75	155,178	,525	,899
aitem_29	82,56	158,153	,417	,901
aitem_30	82,68	161,281	,201	,905
aitem_31	82,30	153,633	,606	,898
aitem_32	82,60	157,617	,362	,902

LAMPIRAN – B

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KEPUASAN KERJA



Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	52

Item-Total Statistics

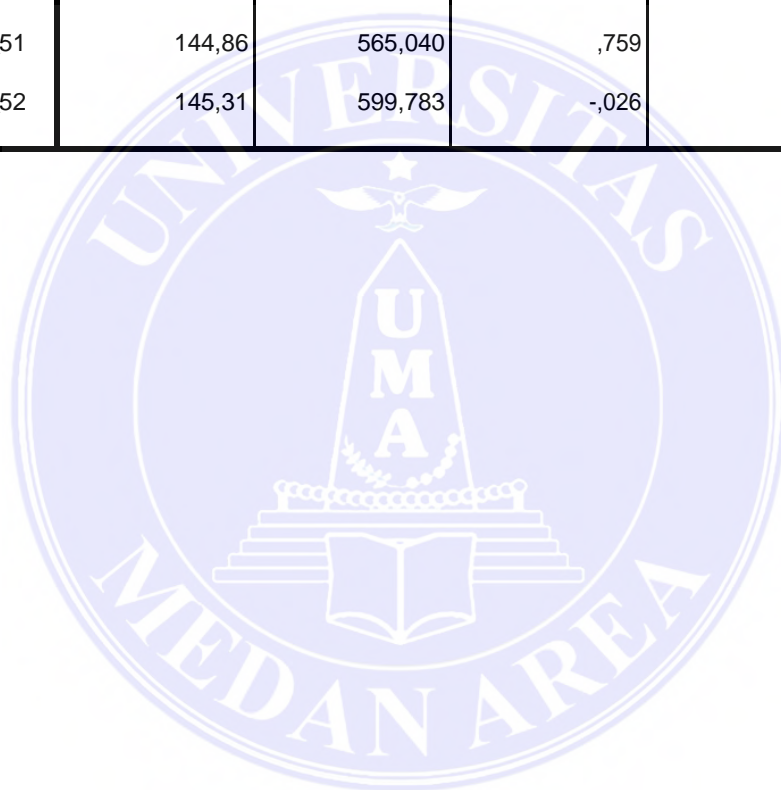
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	145,00	580,458	,472	,954
aitem_2	145,62	603,974	-,129	,957
aitem_3	144,81	573,481	,604	,953
aitem_4	144,90	575,340	,583	,953
aitem_5	145,43	589,597	,231	,955
aitem_6	144,86	570,124	,671	,953
aitem_7	144,94	576,370	,551	,954
aitem_8	144,98	571,807	,592	,953
aitem_9	145,94	614,008	-,367	,958
aitem_10	144,89	576,988	,501	,954

aitem_11	144,94	573,792	,606	,953
----------	--------	---------	------	------



aitem_12	144,99	574,373	,538	,954
aitem_13	144,92	571,089	,612	,953
aitem_14	145,01	573,024	,617	,953
aitem_15	145,42	594,800	,104	,955
aitem_16	145,02	576,385	,560	,954
aitem_17	145,63	598,573	,003	,956
aitem_18	144,76	566,569	,782	,952
aitem_19	144,86	569,136	,731	,953
aitem_20	145,39	586,651	,301	,955
aitem_21	144,77	566,418	,819	,952
aitem_22	144,96	572,830	,609	,953
aitem_23	144,94	565,912	,720	,953
aitem_24	145,96	604,710	-,145	,957
aitem_25	144,92	569,354	,661	,953
aitem_26	144,92	569,210	,720	,953
aitem_27	144,94	567,599	,713	,953
aitem_28	144,86	565,907	,728	,953
aitem_29	144,96	568,011	,751	,953
aitem_30	145,39	589,229	,246	,955
aitem_31	145,19	577,578	,498	,954
aitem_32	144,92	575,788	,611	,953
aitem_33	144,88	569,817	,738	,953
aitem_34	145,05	576,841	,596	,953
aitem_35	145,14	572,509	,666	,953
aitem_36	144,90	562,039	,772	,952
aitem_37	145,24	577,798	,456	,954
aitem_38	144,92	568,704	,759	,953
aitem_39	144,89	571,687	,658	,953
aitem_40	145,74	606,485	-,188	,957
aitem_41	144,77	567,382	,794	,952

aitem_42	145,12	575,022	,575	,953
aitem_43	145,11	575,012	,624	,953
aitem_44	145,25	579,346	,542	,954
aitem_45	144,76	560,882	,868	,952
aitem_46	145,00	568,964	,688	,953
aitem_47	144,82	566,245	,815	,952
aitem_48	145,15	582,903	,389	,954
aitem_49	145,27	578,948	,486	,954
aitem_50	145,12	573,383	,663	,953
aitem_51	144,86	565,040	,759	,952
aitem_52	145,31	599,783	-,026	,956





UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
N		84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	127,01	80,27
	Std. Deviation	24,706	12,417
Most Extreme Differences	Absolute	,168	,115
	Positive	,084	,115
	Negative	-,168	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		1,244	1,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070	,213

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	127,01	24,706	84
Organizational Citizenship Behavior	80,27	12,417	84

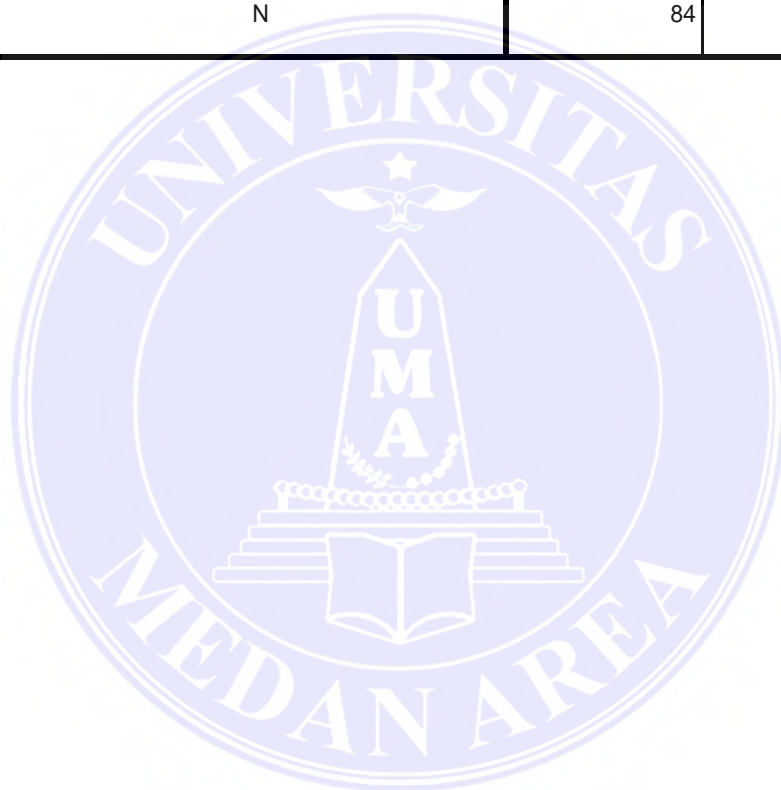
Correlations

	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
--	----------------	---



Descriptive Statistics

Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,404**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	84	84
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	,404**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	84	84





LAMPIRAN - D
SKALA ORGANISATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR

Nama:

Jenis Kelamin:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

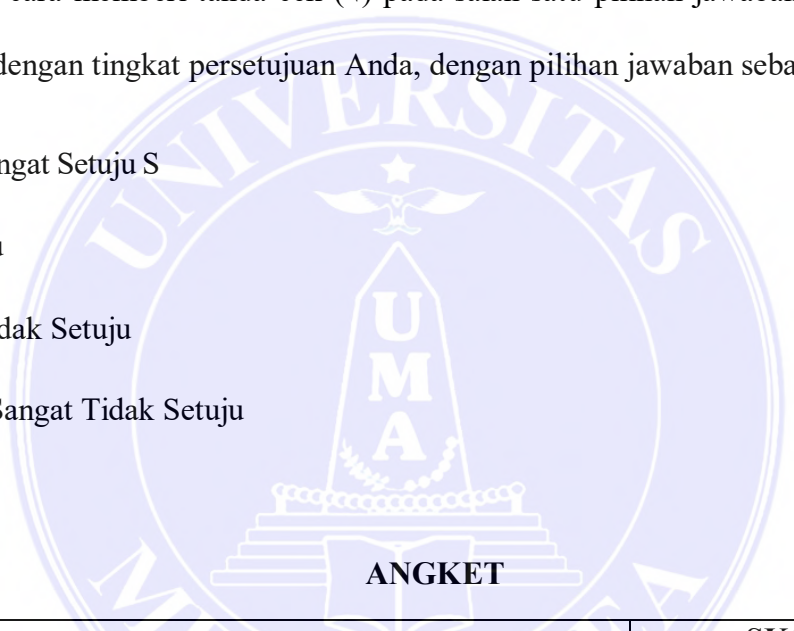
Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika ada rekan kerja yang terkena musibah saya akan membantu dan selalu membayangkan bagaimana jika terjadi dengan saya				
2.	Saya bersedia untuk bekerja lewat dari jam lembur tanpa mengharapkan gaji lebih				
3.	Saya akan memberikan kritik jika kebijakan kantor bertentangan dengan pemikiran saya				
4.	Kegiatan senam pagi membuat saya mudah lemas				

5.	Saya tidak ingat kapan rekan kerja saya berulang tahun				
6.	Saya lebih memilih untuk diam dirumah jika diajak bepergian oleh rekan kerja				
7.	Saya tidak ingin jam istirahat saya diganggu				
8.	Saya rela membagi jam istirahat saya untuk mengajari rekan kerja yang butuh bantuan				
9.	Saya tidak sungkan memberikan bantuan uang kepada rekan kerja jika memang dia membutuhkannya				
10.	Merasa iba dengan rekan kerja yang tertimpa musibah jika kami teman dekat				
11.	Saya ikut berpartisipasi pada setiap kegiatan keagamaan dikantor				
12.	Saya selalu ikut merayakan hari ulang tahun rekan kerja dikantor				
13.	Bersedia menggantikan pekerjaan teman, jika dia sedang berhalangan hadir				
14.	Saya akan memberikan kritik jika kebijakan kantor bertentangan dengan pemikiran saya				
15.	Saya akan menolong rekan kerja dengan suka rela karena tugas manusia adalah saling bantu				
16.	Saya akan menyuruh untuk mencari orang lain jika ada rekan kerja yang meminta digantikan				
17.	Saya akan mengakhiri obrolan jika sedang lelah				
18.	Saya rutin mengikuti kegiatan donor darah yang diadakan perusahaan tempat Saya bekerja				
19.	Saya akan memperhitungkan setiap jam lembur yang saya lakukan				
20.	Saya akan memberikan pinjaman uang kepada rekan kerja jika dia pernah meminjamkan saya juga				
21.	Saya membantu rekan kerja untuk sebuah				

	imbalan makan siang				
22.	Saya akan turut andil pada kegiatan keagamaan yang sama dengan agama saya				
23.	saya akan menolong rekan kerja yang pernah menolong saya saja				
24.	Saya menolong orang dengan ikhlas untuk mendapat balasan pahala dari yang Kuasa				
25.	Saya selalu antusias untuk ikut senam pagi dikantor				
26.	Meskipun sedang lelah, saya akan tetap melayani jika ada teman yang bertanya				
27.	Segala macam kebijakan perusahaan akan saya ikuti sekalipun bertentangan				
28.	Saya selalu menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga dari rekan kerja saya				
29.	Saya akan mengajak para rekan kerja untuk menjenguk jika ada teman yang				
30.	Saya dekat dengan rekan kerja saya sebatas pekerjaan saja				
31.	Saya akan absen pada kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor				
32.	Saya akan mengikuti arahan atasan jika diminta untuk membantu merapikan meja sekalipun itu bukan tugas saya				



Nama:

Jenis Kelamin:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

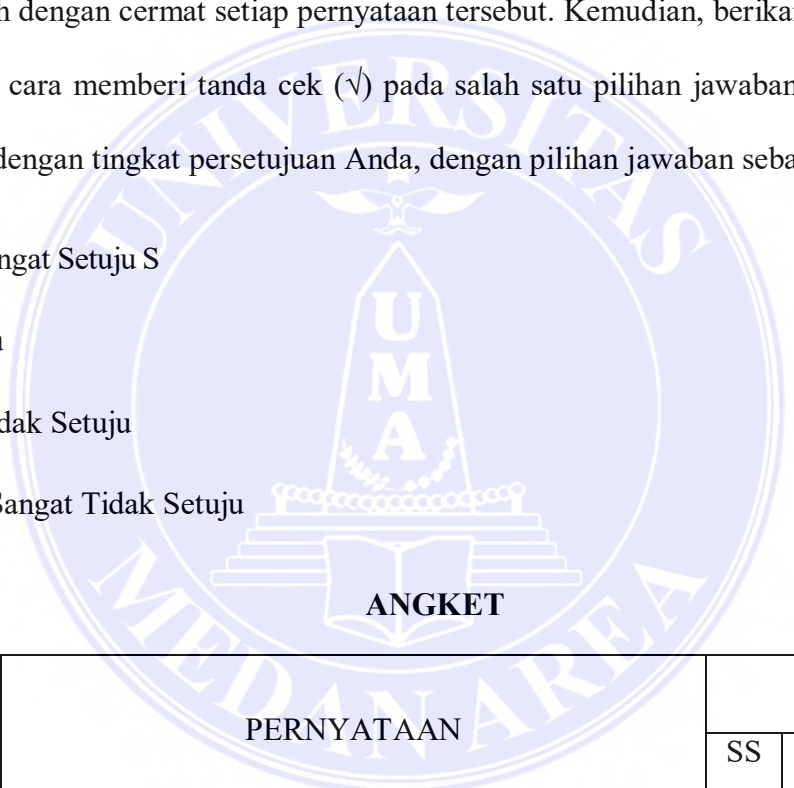
Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menyukai satu jenis pekerjaan saja				
2.	Saya selalu menghindari pekerjaan yang memiliki resiko				
3.	Tugas yang saya lakukan, berbeda dengan kemampuan saya				
4.	Setiap tanggung jawab diberikan kepada saya selalu menghindar				
5.	Pekerjaan yang ditugaskan selama ini sangat bervariasi				
6.	Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja saya				

7.	Saya menerima tugas sesuai dengan kemampuan saya				
8.	Tanggung jawab yang di berikan perusahaan membuat saya bersemangat kerja				
9.	Gaji yang saya terima tidak sepadan dengan beban kerja yang saya dapatkan				
10.	Gaji yang diterima karyawan sering tidak tepat waktu				
11.	Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan saama rata				
12.	tidak ada standar pasti dalam pemberian reward kepada karyawan				
13.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan				
14.	Gaji yang diterima karyawan selalu tepat pada tanggal yang telah di tentukan				
15.	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan nya				
16.	Karyawan akan mendapatkan bonus/reward ketika mencapai suatu hasil kinerja yang ditargetkan				
17.	Tidak ada apresiasi atas kinerja lebih yang dilakukan karyawan dalam bekerja				
18.	Promosi jabatan sangat tertutup				
19.	Promosi karir hanya didapatkan oleh pihak – pihak tertentu				
20.	Tidak adanya kepastian kapan terjadi promosi jabatan				
21.	Ada apresiasi dari atasan kepada bawahan dalam bekerja				
22.	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk promosi jabatan				
23.	Perusahan sangat objektif menilai dalam pengadaaan promosi				
24.	Promosi jabatan diadakan setiap tahunnya				
25.	Menjadi freshgraduate membuat saya butuh bantuan dalam bekerja				
26.	Laporan yang terlambat masih bisa dimaafkan dengan negosiasi kepada atasan				
27.	Tidak diberikan ruang untuk mengeksplorasi kemampuan dalam bekerja				
28.	Atasan saya orang yang arogan				
29.	Memiliki pengalaman kerja diberbagai tempat sangat membantu saya dalam bekerja				
30.	Atasan memberikan teguran atas laporan yang terlambat				

31.	Atasan memberikan keleluasaan pada saya untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja				
32.	Atasan selalu memberi masukan pada setiap pekerjaan saya				
33.	Pengaturan penggunaan AC ruangan yang sesuai membuat nyaman bekerja				
34.	Saya memiliki ruangan kerja yang tidak begitu sempit				
35.	Susunan meja dan kursi diruangan sangat rapi				
36.	Perusahaan sangat memperhatikan kebersihan area kantor				
37.	Rekan kerja saya adalah orang yang sangat bisa di ajak kerjasama				
38.	Jika saya kesulitan dalam menyelesaikan tugas saya, rekan kerja saya bersedia membantu saya				
39.	Saling berbagi solusi atas masalah pekerjaan dengan rekan kerja				
40.	Saat jam kerja dan di luar jam kerja hubungan saya dengan rekan kerja terjalin baik				
41.	Membiasakan untuk saling sapa setiap bertemu diluar kantor				
42.	Rekan kerja saya adalah orang yang tidak bisa kerjasama				
43.	Saat saya sedang kesulitan dalam bekerja rekan kerja saya tidak ada yang peduli				
44.	Rekan kerja bersikap acuh dengan tugas saya				
45.	Hubungan saya dengan rekan kerja hanya sebatas jam kerja				
46.	Diluar kantor, saya dan rekan kerja bukanlah siapa-siapa				
47.	Penggunaan AC ruangan tidak sesuai dengan cuaca sehingga membuat tidak nyaman				
48.	Ruangan kerja sangat sempit				
49.	Penyusunan kursi dan meja diruangan tidak strategis				
50.	Perusahaan lalai dalam hal kebersihan area kantor				
51.	Sering bertanya dengan atasan membuat masalah semakin bertambah				
52.	Komunikasi dengan atasan efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan				





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan 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 : 157 /FPSI/01.10/VIII/2020
Lampiran :-
Hal : Pengambilan Data

Medan, 26 Agustus 2020

Yth. Kepala Personalia
PT. Penerbitan Harian Waspada
Di
Tempat

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


Nama : Dinda Roy Syahputra
NPM : 148600053
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Penerbitan Harian Waspada, Jl. Letjen Suprpto No. 1, Aur, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) Pada PT. Penerbitan Harian Waspada*".

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 Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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


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

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



LAMPIRAN – G

SURAT SELESAI PENELITIAN



Harian Umum
Nasional



WASPADA

Terbit
Sejak 11 Januari 1947

Kantor Pusat/Head Office:
Jalan Letjen Suprapto/Brigjen Katamso No. 1
Medan, Indonesia. Telp. (061) 4150858 (3 lines)
Fax: (061) 4510025-4531010, 4528431 (iklan)
Website: www.waspadamedan.com
E-mail: redaksi@waspada.co.id & iklan_waspada@chp.co.id

Penerbit / Publisher
PT Penerbitan Harian Waspada

Perwakilan:
Jakarta: Jalan Sraga II 6 C Pasar Minggu
Jakarta Selatan. Telp. (021) 79197052. Fax: 79109874
Banda Aceh: Jalan Ratu Syarifuddin No. 21C. 23122. Telp. (0651) 223865
Uluksu: Jalan Iskandar Muda No. 65A. Telp. (0645) 42109
Kisarun: Jalan Ir. Sutarni No. 30. Telp. (0621) 7000170

SURAT KETERANGAN

Nomor : SK 147/IX/20/WSP

Pemimpin Umum Harian WASPADA – Medan menerangkan bahwa:

Nama : **DINDA ROY SYAHPUTRA**
NPM : **148600053**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Institusi : **Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

benar telah melaksanakan pengambilan data di perusahaan kami sebagai bahan penyusunan Skripsi dengan judul: "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) Pada PT Penerbitan Harian Waspada".

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada tanggal : 09 September 2020

Anu Pemimpin Umum



KHAIDIR ANWAR, S.Sos
Kepala Personalia

cc: 1. Pemimpin Umum (laporan)
2. arsip