

**HUBUNGAN MORAL KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN DI
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN GUNUNG
PAMELA**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Penyusunan Skripsi

PROPOSAL

OLEH

MHD REZEKI HARAHAAP

168600473



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

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 10/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/22

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN MORAL KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) PADA KARYAWAN DI PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
KEBUN GUNUNG PAMELA

NAMA MAHASISWA : MHD REZEKI HARAHAP
NO.STAMBUK : 16.8600.473
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI

Menyetujui

Pembimbing I

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi.

Mengetahui

Kepala Bagian

Dekan



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi.



Arif Fachrian, Ph.D

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

Pada tanggal:

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari 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,

MHD Rezeki Harahap

16.8600.473

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MHD Rezeki Harahap
NPM : 16.8600.479
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **HUBUNGAN MORAL KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN GUNUNG PAMELA** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagaipenulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan,

MHD Rezeki Harahap

16.8600.473

ABSTRAK

Hubungan Moral Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Gunung Pamela

MHD Rezeki Harahap

168600473

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan moral kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Gunung Pamela, dimana jumlah karyawan yang dijadikan sebagai subjek penelitian berjumlah 50 orang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: adanya hubungan positif antara Moral Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*, dimana berdasarkan analisis diperoleh dari hasil-hasil sebagai berikut, terdapat hubungan positif antara moral kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,881$; $p = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Koefisien determinasi (r^2) = 0,777 menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dibentuk oleh moral kerja sebesar 77,7%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik = 57,5 dan mean empirik = 78,78 serta standart deviasi = 12,552 diketahui bahwa moral kerja dalam kategori tinggi. Sedangkan *OCB* dari perhitungan mean hipotetik = 62,5 dan mean empirik = 82,90 serta standart deviasi = 12,408 diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* dalam kategori tinggi.

Kata Kunci: moral kerja, *organizational citizenship behavior*, karyawan

ABSTRACT

The Correlation between Work Morale and Organizational Citizenship Behavior (OCB) for Employees at PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Gunung Pamela

MHD Rezeki Harahap

168600473

Faculty of Psychology, Medan Area University

This study aims to see the relationship between work morale and organizational citizenship behavior (OCB) on employees at PT. Perkebunan Nusantara III Gunung Pamela Plantation, where the number of employees who were used as research subjects amounted to 50 people. The hypothesis proposed in this study reads: there is a positive relationship between Work Morale and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in employees. The analytical method used in this study is the product moment correlation technique, where based on the analysis obtained from the following results, there is a positive relationship between work morale and organizational citizenship behavior. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.881$; $p = 0.000 < 0.05$. Based on these results, the hypothesis that has been proposed in this study is declared accepted. The coefficient of determination (r^2) = 0.777 indicates that organizational citizenship behavior is shaped by work morale of 77.7%. Furthermore, judging from the calculation of the hypothetical mean = 57.5 and empirical mean = 78.78 and standard deviation = 12,552 it is known that work morale is in the high category. While the OCB from the calculation of the hypothetical mean = 62.5 and the empirical mean = 82.90 and the standard deviation = 12,408 it is known that organizational citizenship behavior is in the high category.

Keywords: work morale, organizational citizenship behavior, employees

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil'aalamiin. Puji dan syukur yang tiada habisnyapenulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada penulis serta nikmat yang tiada terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul "**Hubungan Moral Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan**" yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas psikologi Universitas Medan Area.

Pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga proposal penelitian ini dapat selesai. Meskipun telah berusaha menyelesaikan proposal Adapun tujuan dari penulisan proposal penelitian ini adalah untuk melihat hubungan moral dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karywan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi jurusan Psikologi Unversitas Medan Area. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua peelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

DAFTAR ISI

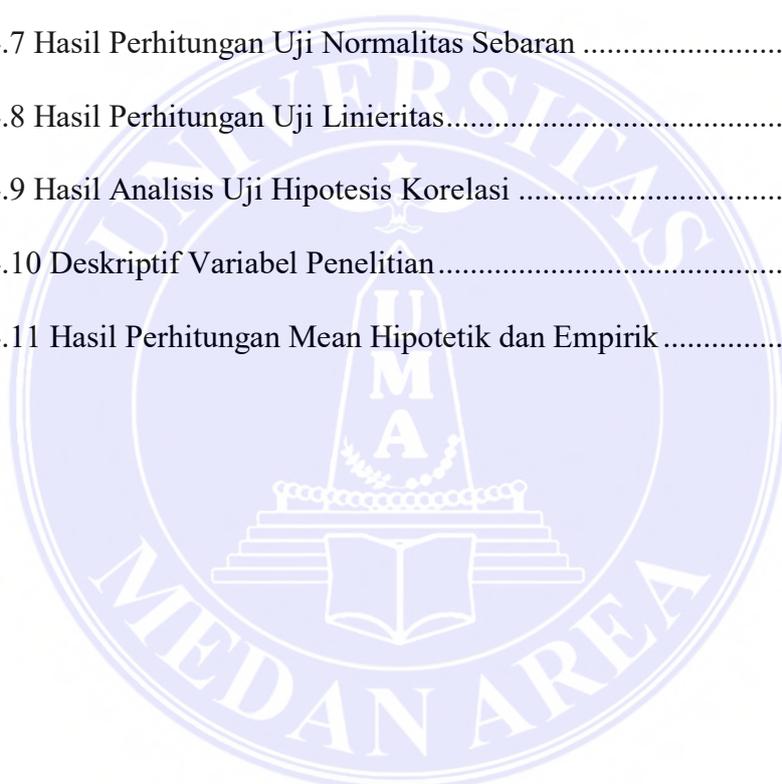
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian.....	4
F. Manfaat Penelitian	4
BAB II.....	5
KAJIAN PUSTAKA	5
A. Karyawan.....	5
B. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	6
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	6

2.	Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	9
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	11
4.	Ciri-ciri <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	18
C.	Moral Kerja	21
1.	Pengertian Moral Kerja	21
2.	Faktor yang mempengaruhi Moral Kerja.....	22
3.	Aspek-Aspek Moral Kerja	25
D.	Hubungan Moral Kerja Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Karyawan.....	26
E.	Kerangka Konseptual.....	27
F.	Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III.....		29
METODE PENELITIAN		29
A.	Tipe Penelitian.....	29
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	29
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
D.	Populasi dan Sampel.....	30
1.	Populasi.....	30
2.	Sampel.....	31
E.	Metode Pengumpulan Data.....	31
a.	Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	32
b.	Skala Moral Kerja	32
F.	Validitas dan Reliabilitas	33
G.	Metode Analisis Data	35
BAB IV		37

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Orientasi Kancah Penelitian	37
B. Persiapan Penelitian.....	37
1. Persiapan Administrasi.....	37
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	38
C. Pelaksanaan Penelitian	40
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	44
1. Uji Asumsi	44
2. Uji Hipotesis.....	46
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	47
F. Pembahasan.....	49
BAB V.....	53
KESIMPULAN & SARAN	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Item Moral Kerja	39
Tabel 4.2 Distribusi Item Organitazional Citizenship Behavior	40
Tabel 4.3 Distribusi Item Moral Kerja Setelah Uji Coba.....	41
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Skala Moral kerja.....	42
Tabel 4.5 Distribusi Item Organizational Citizenship Behavior Setelah Uji Coba	43
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Skala Organizational Citizenship Behavior	43
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	44
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	45
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	46
Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Penelitian.....	47
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Kurva Normal Moral Kerja.....	49
Gambar 2. Grafik Kurva Normal OCB	49



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. Uji Validitas & Reliabilitas	58
LAMPIRAN B. Uji Normalitas	65
LAMPIRAN C. Uji Linearitas	67
LAMPIRAN D. Uji Hipotesis.....	70
LAMPIRAN E. Alat Ukur Penelitian	72
LAMPIRAN F. Surat Izin Penelitian.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Setyani (2013) dalam melakukan aktivitas nya perusahaan memerlukan SDM untuk menghadapi perkembangan bisnis dan persaingan antar perusahaan. Menurut Ardana, dkk (dalam Suwandewi & Dewi, 2016) pengertian SDM yaitu kemampuan potensial yang dimiliki manusia berupa kemampuan berfikir, komunikasi, *action* dan moral dalam melaksanakan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Perusahaan akan menghasilkan kinerja baik apabila terdapat karyawan yang mengerjakan pekerjaan selain tugasnya namun juga tugas *extra* seperti tolong menolong, berpartisipasi secara aktif, menggunakan waktu secara efektif serta memberikan pelayanan ekstra. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu kunci kesuksesan perusahaan. Menurut Azhar (2019), OCB merupakan kontribusi yang diberikan karyawan melebihi tuntutan peran yang ada di perusahaan dan pemberian penghargaan dari perusahaan atas tugas yang telah dilakukan. Pelaksanaan tugas yang dimaksud tidak hanya tugas *in-role* (yang sudah ditetapkan) tetapi lebih dari itu dimana perilaku yang bersifat *extra-role* yang diharapkan mampu membuat perusahaan lebih efektif sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PTPN III Kebun Gunung Pamela terhadap perilaku OCB karyawan menunjukkan masih ada beberapa karyawan yang tidak memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Karyawan hanya

akan melakukan pekerjaan yang ditugaskan untuk dirinya saja tanpa memperdulikan hal lainnya. Perilaku seperti ini lah yang membuat para karyawan di PTPN III Kebun Gunung Pamela terkesan tidak aktif. Ini dapat terjadi karena tidak adanya *mutualisme* yang dirasakan karyawan sehingga memberikan dampak dimana kurangnya minat karyawan dalam melakukan perilaku OCB.

Seperti wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan inisial TA tentang perilaku OCB yang dirasakan disana.

“Kalau untuk melakukan pekerjaan diluar pekerjaan kita ya mungkin beberapa karyawan disini aja yang mau begitu dek. Ya kita juga gabisa nyalahin kan toh mereka juga mengerjakan pekerjaan mereka. Cuma ya ada baiknya kalau kita mau membantu rekan yang lain atau apalah yang bisa dibantu diperbuat lagiin juga buat kepentingan bersama. Tapi masih banyak yang gak peduli sama hal begitu. Mereka rasa ngapain kali ya ngurusin urusan orang, padahal kalau aku pikir sendiri ya kalau bantu rekan sendiri kenapa tidak. Ada juga yang mau bantu tapi ada maksud dibaliknya gitu. Maksudku ya cuma cari muka sama yang bisa ngasih benefit paling besar aja baru mau dibantu. Hahaha gitu lah kalau kurasa.”

Banyak penelitian tentang OCB yang difokuskan pada pengaruh dari perilaku OCB terhadap kinerja karyawan dan perusahaan, dimana OCB sendiri termasuk dalam perilaku individu di dalam perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Rahiddin (2013) menunjukkan bahwa kinerja para karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan moral yang secara langsung dimediasi oleh OCB. OCB tidak terlepas dari perilaku kerja yang ditetapkan perusahaan dalam pekerjaannya. Moral karyawan menjadi salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada saat ini hal tersebut hamper diabaikan oleh beberapa karyawan perusahaan. Dimana tidak adanya lagi rasa menghormati baik antar karyawan maupun kepada atasan. Hal tersebut dikarenakan kurang moral pada diri masing-masing karyawan sehingga mengakibatkan hal tersebut. Di PTPN III Kebun Gunung Pamela selama proses obeservasi lapangan terlihat kurangnya moral karyawan, hal ini dapat diliat dari kurangnya rasa membantu antar karyawan dan hanya ingin membantu antar karyawan yang menguntungkan saja.

Salah satunya seperti wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan disana yang berinisial RA.

“Karyawan disini memang masing-masing gitu dek, ya kalau ada apa-apa urusan masing-masing mereka aja. Kurang tau alasannya karena udah biasa juga disini begitu. Memang kurang baik sih tapi kan ya kayak saya cuma karyawan biasa gak ada hak untuk ngatur-ngatur orang lagian udah sama-sama dewasa. Untungnya gak semua nya begitu dek, ya beberapa karyawan aja emang tapi kan kalau ada yang begitu kadang suka nular ke yang lain jadi gak pedulian.”

Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap perusahaan adalah modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan (Sopiah, 2008). Karawan dengan moral tinggi tentu lebih menunjukkan semangat kerja serta kedisiplinan yang baik. Baharudin (2013) pernah melakukan penelitian dengan judul yang sama dan menunjukkan bahwa moral karyawan berpengaruh positif terhadap OCB. Sehingga untuk mencapai tujuan dalam perusahaan, moral karyawan merupakan faktor penting dalam kemajuan dan keberhasilan perusahaan sebab haruslah mempunyai daya saing agar dapat berkompetisi dengan perusahaan lain (Putra, 2013).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berasumsi bahwa moral kerja mempengaruhi OCB. Maka dari itu, peneliti memilih judul hubungan moral kerja dengan OCB pada karyawan di PTPN III (Persero) Kebun Gunung Pamela.

B. Identifikasi Masalah

Dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu dimana moral kerja merupakan sikap yang ditunjukkan dalam bekerja dengan baik serta melakukannya dengan sukarela. Hal ini ditekankan pada pekerjaan yang dilakukan dengan baik bukan hanya kesenangan saja. Moral kerja yang terjadi di PTPN III Kebun Gunung Pamela menunjukkan moral kerja yang kurang baik dari beberapa karyawannya perihal kurangnya kepedulian karyawan untuk melakukan pekerjaan lain secara sukarela. Apabila moral kerja karyawan di perusahaan dapat terjalin dengan baik maka hal ini akan berdampak baik bagi perusahaan guna mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu perlu dengan adanya karyawan yang

memiliki keinginan sukarela dalam mengemban tugas diluar dari jam kerja dalam suatu organisasi ataupun dapat dikatakan dengan perilaku OCB tinggi.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalahnya pada hubungan moral dengan OCB pada karyawan untuk menghindari larinya pembahasan dari fokus penelitian yang ada.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara moral kerja dengan OCB pada karyawan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian untuk melihat hubungan antara moral kerja dengan OCB pada karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian dapat menjadi sumbangan teori berkaitan dengan moral dan OCB serta dapat memberikan masukan pada karyawan dan pihak SDM lainnya tentang pentingnya OCB dan peranan moral dalam bekerja di lingkungan pekerjaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/ tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2003) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Dalam suatu struktur organisasi perusahaan memiliki *job description* setiap karyawan sesuai jabatannya.

Job description digunakan sebagai panduan bagi perusahaan kepada karyawannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja di dalam hubungan kerja, aset perusahaan, dan orang penjual jasa yang mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka, karyawan merupakan aset dari suatu perusahaan yang berperan aktif dalam kegiatan di perusahaan tersebut, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (dalam Fitriastuti, 2013) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual bebas untuk menentukan, yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem reward normal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi langsung atau secara tidak langsung dari organisasinya (Podsakoff dan MacKenzie dalam Titisari, 2014).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. 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. (Fitriastuti, 2013)

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 volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku- perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe dalam Titisari, 2014).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Mereka sering dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas Penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara intensif dilakukan sejak pengenalannya hampir dua puluh tahun yang lalu (Bateman dan Organ dalam Titisari, 2014). Bateman dan Organ yang pertama kali menciptakan istilah Organisasi Citizenship Behavior, mengoperasionalkan konsep dengan memasukkan dua jenis perilaku: (1) kontribusi positif aktif, seperti ketepatan waktu dan kehadiran di luar apa yang ditegakkan secara ketat, juga (2) penghapusan kerugian bagi seseorang kolega atau organisasi, seperti menahan diri dari keluhan, banding dan tuduhan atas hal-hal sepele.

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan perilaku OCB ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB (Markoczy & Xin dalam Fitriastuti, 2013).

Good organizational citizenship didefinisikan sebagai karyawan yang memberikan kontribusi terhadap organisasi secara efektif, yang tidak secara eksplisit diminta oleh atasan atau tercantum dalam deskripsi pekerjaannya (*discretionary*) dan tidak ada *reward* secara

formal (*insentif*). Organ dalam Fitriastuti, 2013) juga mencatat, bahwa OCB ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis ‘kepuasan berdasarkan kinerja’. Dyne et al. (2004) mengusulkan kontruksi dari *ekstra-role behavior* (ERB), yaitu perilaku sukarela yang cenderung menguntungkan organisasi dan melebihi atau diluar tuntutan perannya. Organ (dalam Fitriastuti, 2013) menyatakan bahwa definisi ini tidak didukung penjelasan yang cukup mengenai ‘peran pekerjaan’ seseorang. Semua itu tergantung dari harapan dan komunikasi dengan pengirim peran tersebut. Definisi teori peran ini menempatkan OCB atau ERB dalam *realism* fenomenologi, tidak dapat diobservasi dan sangat subjektif.

Definisi ini juga menganggap bahwa pelaku OCB bertujuan untuk menguntungkan organisasi. Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa OCB merupakan: (a) Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi; (b) Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal; (c) Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* formal.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, OCB adalah bentuk perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, yang diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut, dan merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerjameliputi perilaku menolong orang lain, secara sukarela untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ, Posdsakof, dan Mackenzie (dalam Titisari, 2014) mengatakan OCB diukur dari lima dimensi yaitu; *Altruism*, *Civic virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportsmanship*. Dalam skala OCB apabila semakin tinggi skor yang diperoleh individu maka semakin tinggi juga OCB yang dimiliki individu. Semakin rendah skor OCB individu dalam skala maka semakin rendah

OCB yang dimiliki individu. OCB menurut Organ, Posdsakof, dan Mackenzie (dalam Titisari, 2014) terdiri atas lima dimensi yakni :

a. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi oranglain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

c. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

d. *Courtesy*

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

e. *Sportmanship*

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 diantara karyawan, karyawan akan

lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

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

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan hal yang penting dalam organisasi. Maka penelitian ini berusaha mencari variabel-variabel yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ (dalam Titisari, 2014) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

a. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.

1) Kepuasan kerja

Faktor internal yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. 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 karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

2) Komitmen Organisasi

Faktor lain yang berperan dalam membentuk *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan adalah komitmen organisasi.

1) Kepribadian

Kepribadian juga bisa sebagai variabel pembentuk *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Organ berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Kepribadian merepresentasikan konsep orang secara keseluruhan, oleh karena itu kepribadian mencakup persepsi, pengetahuan, motivasi dan lainnya.

2) Moral Karyawan

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. Dapat diartikan bahwa moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau dalam konteks penelitian ini terhadap organisasi. Sasaran moral adalah keserasian atau keselarasan perbuatan-perbuatan manusia dengan aturan-aturan yang mengenai perbuatan-perbuatan manusia itu sendiri dari Kebanyakan moralis beranggapan bahwa moralitas semata-mata terkandung dalam kaidah yang sangat umum dan khas. Berdasarkan anggapan tersebut mereka mudah sekali menerima pandangan bahwa moralitas semata-mata terdapat dalam hati nurani masing-masing orang, dan bahwa untuk memahaminya cukup menelaah diri sendiri.

3) Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *persistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

b. Faktor eksternal membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

1) Kepemimpinan

Variabel lain yang dapat membentuk *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah gaya kepemimpinan. Shahzad. et.al (2010) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Zang et al. (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berkontribusi untuk pengembangan lebih kuat pada persepsi sarana organisasi dan individu. Hal ini yang menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat.

2) Kepercayaan pada pemimpin

Faktor lain yang menjadi perhatian juga adalah kepercayaan terhadap pimpinan (*trust in leader*), kepercayaan terhadap pimpinan dapat memperkuat hubungan kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3) Budaya Organisasi

Menurut pandangan antropologis, budaya Terminologi tentang budaya organisasi, tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa diskripsi yang didefinisikan

sebagai program mental kolektif dari orang-orang dalam suatu masyarakat yang mengembangkan nilai-nilai kepercayaan dan perilaku yang sama. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi yang lain.

4) Kepemimpinan Transformasional

Tanggung jawab utama dari seorang pimpinan organisasi adalah mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan jalan mengartikulasikan misi, visi, strategi, dan sasaran-sasaran. Pimpinan pada setiap tingkatan bertanggung jawab atas diseminasi tujuan-tujuan strategis organisasi, dan meyakinkan para pengikutnya untuk mengimplementasikan tujuan-tujuan tersebut secara efektif.

Di beberapa penelitian ada terdapat beberapa faktor tambahan atau pembaruan yang dapat mempengaruhi OCB (*organization citizenship behavior*) antara lain: (Dharmanegara, Udayana & Pemecutan, 2016)

a. Faktor internal

1) Masa kerja

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada *OCB*. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *OCB* karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

2) Jenis kelamin

Komrad mengemukakan bahwa perilaku perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi dari pada pria dan lebih menunjukkan perilaku menolong dari pada pria.

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup mencolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

b. Faktor Eksternal

1) Dukungan organisasional

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

2) Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan

Kualitas interaksi atasan-bawahan juga diyakini sebagai faktor unuk memprediksi *OCB*. Miner mengemukakan bahwa ineraksi atasan- bawahan yang berkualias tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan.

Novliadi (dalam Cahyono, 2015) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lainnya. Faktor-faktor tersebut yaitu:

a) Budaya dan Iklim Organisasi

Slott (dalam Cahyono, 2015) menyatakan bahwa karyawan yang cenderung melakukan tindakan melampaui tanggung jawab mereka apabila:

1. Merasa puas dengan pekerjaannya.
2. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari pengawas.
3. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

b) Kepribadian dan Suasana Hati

Kepribadian suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya Organizational Citizenship Behaviour (OCB) secara individual maupun kelompok. Kepribadian suatu

karakteristik yang dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

c) Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat pada perilaku *citizenship*.

d) Persepsi Terhadap Kualitas Hubungan Atasan dan Bawahan

Riggo (dalam Cahyono, 2015) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi, maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahan akan merasa bahwa atasannya memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan kepada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan atasan mereka.

e) Masa Kerja

Karyawan yang telah lama bekerja disuatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif.

f) Jenis Kelamin

Lovell (dalam Cahyono, 2015) menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) mereka, dimana wanita lebih banyak menolong dibandingkan pria.

Berdasarkan uraian diatas dapat kita ketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah Budaya dan Iklim Organisasi, Kepribadian dan Suasana hati, Persepsi terhadap Dukungan Organisasi, Persepsi Terhadap Kualitas Atasan dan Bawahan, Masa Kerja dan Jenis Kelamin. Faktor-faktor diatas tentunya

saling berkaitan satu sama lain dan saling berperan sangat penting untuk mendukung terciptanya OCB yang baik.

4. Ciri-ciri *Organizational Citizenship Behaviour*

Shweta dan Srirang (2010) mengemukakan bahwa konsep I pertama kali diperkenalkan oleh Smith, Organ, dan Near pada tahun 1983 yang menggambarkan *Organizational Citizenship Behaviour* dalam dua komponen yaitu altruism dan *generalized compliance* (bentuk lain dari *conscientiousness*). Kemudian Organ menambahkan *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* sebagai komponen lain pada *Organizational Citizenship Behaviour* disamping altruism dan *generalized compliance*. Dalam penelitian ini, komponen *Organizational Citizenship Behaviour* yang digunakan merupakan komponen yang dikemukakan oleh Konovsky dan Organ (dalam Titisari, 2014) yaitu; a) *Altruism*, b) *Courtesy*, c) *Sportsmanship*, d) *Conscientiousness*, dan e) *Civic Virtue*.

Altruism adalah perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. Secara lebih rinci, komponen *altruism* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih.
- b. Menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.
- c. Rela membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan.
- d. Membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif.
- e. Membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada pegawai yang baru meskipun tidak diminta.

Courtesy adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. Seseorang yang memiliki

dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Secara lebih rinci, komponen *courtesy* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja.
- b. Mencoba untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja.
- c. Mencoba menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja.
- d. Mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja dari setiap tindakan yang dilakukan.
- e. Berkonsultasi terlebih dahulu dengan rekan kerja yang mungkin akan terpengaruh dengan tindakan yang akan dilakukan.

Sportsmanship adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Secara lebih rinci, komponen *sportsmanship* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele.
- b. Tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.
- c. Menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.
- d. Mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja.

Conscientiousness adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. Secara lebih rinci, komponen *conscientiousness* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Ketika tidak masuk kerja, melapor kepada atasan atau rekan kerja terlebih dahulu.
- b. Menyelesaikan tugas sebelum waktunya.
- c. Selalu berusaha melakukan lebih dari apa yang seharusnya dilakukan.
- d. Secara sukarela melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi disamping tugas utama.
- e. Tidak membuang-buang waktu kerja.
- f. Tidak mengambil waktu istirahat secara berlebihan.

g. Mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi meskipun dalam kondisi tidak ada seorang pun yang mengawasi.

Civic virtue adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi. Secara lebih rinci, komponen *civic virtue* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Peduli terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi.
- b. Turut serta dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.
- c. Mengambil inisiatif untuk memberikan rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Nguni (2005) dimana responden diminta untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju dengan pernyataan yang mencerminkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*.

C. Moral Kerja

1. Pengertian Moral Kerja

Istilah moral digunakan untuk menerangkan perilaku organisasi. Di dalam organisasi bisnis, tentu saja pengertian moral tersebut dikaitkan dengan aktivitas kerja dan diistilahkan dengan *employee morale*. Beberapa pengertian moral kerja dapat kita lihat dari beberapa uraian teoritis di bawah ini. Definisi Moral Kerja, moral kerja (Sudarwan Danim, 2010) adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan.

Dalam hal ini lebih menekankan pada dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya daripada sekedar kesenangan saja. Dalam hal ini Drafke & Kossen (1998) mengatakan bahwa

moral kerja mengacu pada sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan keuangan. Ini dapat dianggap berasal baik dari individu maupun kelompok yang merupakan bagian dimana karyawan berada.

Dapat dipahami bahwa moral dipandang sebagai persepsi para pekerja terhadap kondisi nyata kesejahteraan pegawai atau tingkat kepuasan terhadap kondisi organisasi dan keadaan yang melingkupinya. Moral juga dikatakan tinggi manakala kondisi-kondisi dan lingkungan sekitar yang menyertai organisasi dirasakan nyaman dan dikatakan rendah manakala kondisi-kondisinya tidak nyaman.

Jadi berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Moral Kerja merupakan bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya, pemimpinnya dan rekan kerjanya.

2. Faktor yang mempengaruhi Moral Kerja

Moral kerja seseorang tidak berada pada sebuah ruang yang kosong, ibarat munculnya rasa haus karena di dalam tubuh kekurangan zat cair. Akan tetapi rasa haus itu akan semakin cepat datang manakala seseorang bekerja keras dan mengeluarkan banyak keringat. Moral kerja pun demikian adanya. Menurut Sudarwan Danim (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi moral kerja karyawan diantaranya yaitu:

a. Kesadaran akan tujuan organisasi. Manusia yang sadar akan tujuan organisasinya biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong mencapai target kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b. Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis. Keharmonisan itu melahirkan suasana atau iklim interaktif yang menyenangkan. Dengan adanya suasana yg menyenangkan itu gairah kerja seseorang secara otomatis akan terangsang.

c. Kepemimpinan yang menyenangkan. Kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil akan membangkitkan moral kerja karyawan karena mereka merasakan adanya pengakuan dan

penghargaan. Petunjuk dan perintah kerja harus dapat disampaikan dalam bahasa-bahasa yang mudah dimengerti.

d. Tingkatan organisasi. Makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukannya akan semakin konseptual. sebaliknya, semakin rendah posisi manusia dalam organisasional, pekerjaan yang dilakukannya makin teknis. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerjanya akan berbeda pula.

e. Upah dan gaji. Secara umum, semakin tinggi upah dan gaji, makin tinggi pula moral kerja karyawan. Hal ini tidaklah mutlak karena pada unit kerja yang menawarkan upah dan gaji tinggi biasanya tuntutan kerjanya akan tinggi sehingga tak semua orang mampu melakukannya.

f. Kesempatan untuk meningkat atau promosi. Manusia organisasional akan terdorong moral kerjanya manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan semacam itu akan terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi.

g. Pembagian tugas dan tanggung jawab. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional dapat bekerja dalam suasana kepastian. Jika terjadi sebaliknya maka akan muncul keraguan. Karyawan yang bekerja dalam kebingungan kerja akan lebih banyak berfikir tidak produktif daripada bertindak secara riil.

h. Kemampuan individu. Karyawan yang berbeda potensi, minat, intelegensi, kekuatan fisik, dsb, daya tanggapnya akan berbeda pula. Orang yang mempunyai "daya tanggap" tinggi, dengan signal sedikit saja moral kerjanya akan meningkat secara instan.

i. Perasaan diterima dalam kelompok. Rasa diterima oleh anggota kelompok merupakan prasyarat bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan derajat moral kerja tertentu.

j. Dinamika lingkungan. Faktor lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik akan menentukan apakah seseorang terdorong untuk tampil dengan moral kerja yang tinggi ataukah sebaliknya.

k. Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya moral kerjanya mudah untuk dirangsang, sebaliknya manusia yang cenderung tertutup amat sulit untuk menerima rangsangan dan isyarat perubahan.

Kesebelas faktor diatas bisa positif dan bisa negatif tergantung pada kondisi masing-masing dan adalah hal yang sangat susah untuk mengukur moral kerja karyawan disebabkan karena moral kerja sifatnya abstrak. Disamping melihat indikator peningkatan kinerja, moral kerja dapat dilihat melalui perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan.

Dalam hal ini Draffe & Kossen (1998) mengatakan bahwa moral kerja mengacu pada sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan keuangan. Ini dapat dianggap berasal baik dari individu maupun kelompok yang merupakan bagian dimana karyawan berada.

Dari kesebelas faktor diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya faktor yang mempengaruhi moral kerja yang terjadi bisa negatif dan bisa positif tergantung pada kondisi masing-masing dan moral kerja juga dapat dilihat dari perilaku nyata yang ditampilkam oleh karyawan tersebut.

3. Aspek-Aspek Moral Kerja

Aspek-aspek moral kerja menurut Nitisemito (2000) sebagai berikut :

1. Sikap terhadap pekerjaan yang meliputi perasaan senang terhadap pekerjaan yang sesuai penilaian terhadap pekerjaannya.
2. Sikap terhadap pimpinan yang meliputi antara lain : perhatian atasan, hubungan dengan atasan, keterbukaan atasan.
3. Sikap terhadap perusahaan yang meliputi lingkungan kerja suasana kerja di perusahaan, kebijakan perusahaan, kerja sama, hubungan dengan teman sekerja dan dorongan.

Aspek-aspek moral kerja menurut Pidarta dan Danim (dalam Tentama & Subardjo, 2019) adalah:

a. Aspek semangat kerja yaitu suatu kekuatan/kegembiraan, gairah, dan suasana batin yang mendukung dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai semangat dalam bekerja akan memiliki kemauan dan kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaannya antara lain suasana batin, antusias dan giat dalam bekerja.

b. Aspek disiplin merupakan ketaatan, ketepatan waktu dan kesadaran pada aturan dan tata tertib dalam bekerja.

c. Aspek tanggung jawab dapat dilihat dari kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, selesai dengan sebaik-baiknya, tepat waktu serta berani mengambil resiko.

Jadi berdasarkan aspek-aspek Moral Kerja diatas dapat disimpulkan bahwa Moral Kerja karyawan merupakan bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya, pimpinannya dan bagaimana sikap terhadap perusahaan tersebut dalam menjalankan satu tujuan.

D. Hubungan Moral Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada Karyawan

Setiap perusahaan yang didirikan umumnya mempunyai tujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan bagi pemiliknya agar mendapatkan tingkat keuntungan yang maksimal dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan ini akan tercapai dengan perkembangan kinerja sumber daya manusia yang lebih terampil melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang baik sehingga perusahaan akan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

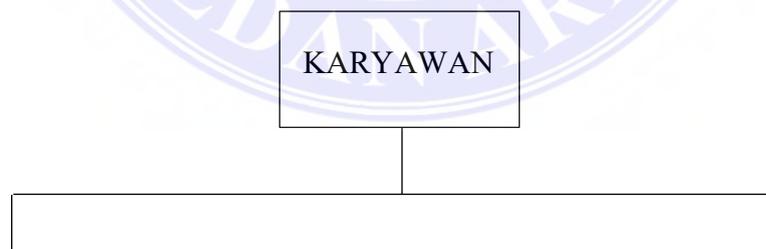
Kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Organ (dalam Titisari, 2014) peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral kerja, dan

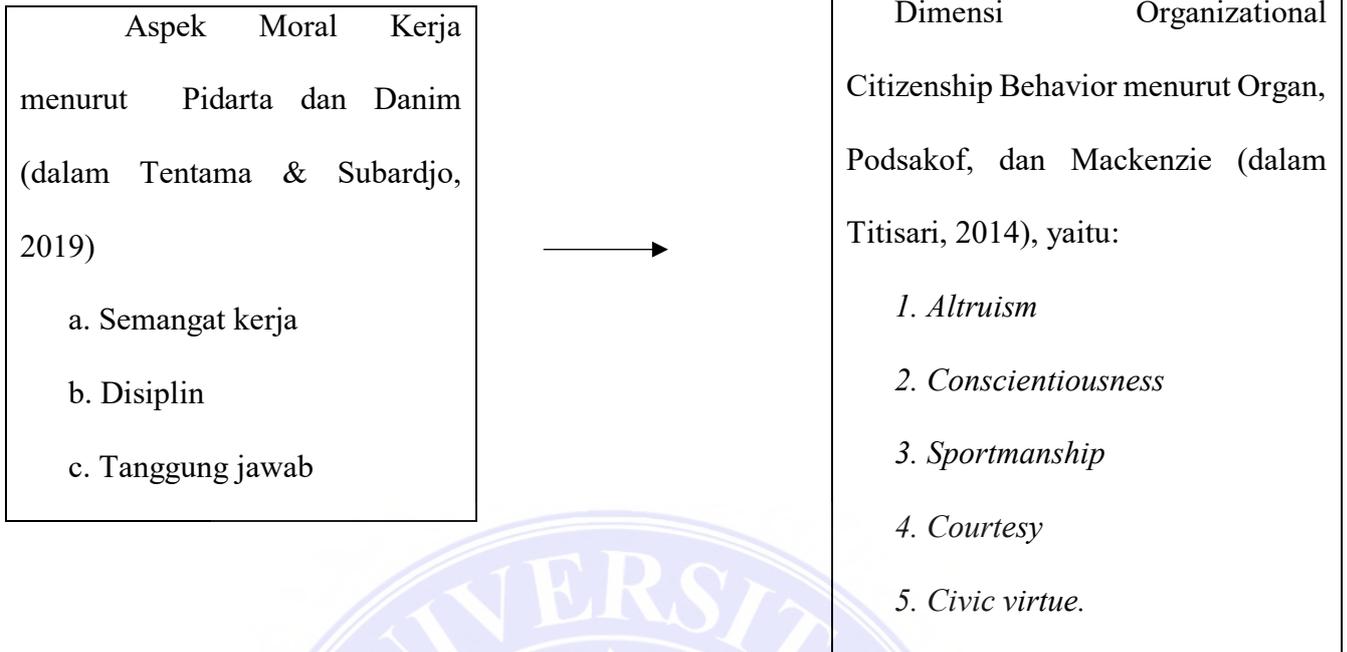
motivasi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasi.

Dari uraian di atas, penelitian ini menggunakan dua variabel yakni, moral kerja yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan OCB yang merupakan salah satu cerminan perilaku karyawan. Moral kerja adalah kewajiban-kewajiban Susila seseorang terhadap masyarakat atau dalam konteks penelitian ini terhadap organisasi. Sasaran dari moral kerja adalah keserasian atau keselarasan perbuatan manusia-manusia dengan aturan-aturan yang mengenai perbuatan manusia itu sendiri (Salam dalam Djati dan Adiwijaya, 2000).

Untuk keberhasilan suatu perusahaan perlu adanya faktor-faktor untuk menciptakan kinerja individu yang baik bagi karyawan dalam menumbuhkan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya sutau budaya dimana karyawan akan bekerja sama saling tolong menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan (Ollonuriwo, 2006). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan moral kerja dengan *organizational citizenship behavior (ocb)* pada karyawan.

E. Kerangka Konseptual





F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: Ada hubungan positif antara moral kerja dengan OCB pada karyawan dengan asumsi semakin positif moral kerja maka ocb akan semakin positif, begitupula sebaliknya semakin negatif moral kerja maka ocb akan semakin negatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian merupakan usaha yang harus ditempuh dalam penelitian untuk mengemukakan, mengembangkan dan menguji suatu kebenaran pengetahuan. Metode yang digunakan harus sesuai dengan objek penelitian dan tujuan penelitian yang hendak dicapai secara sistematis. Hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh dapat menjawab permasalahan penelitian yang diajukan. Berdasarkan hal tersebut, pada bab ini akan dibahas secara sistematis sebagai berikut: Tipe penelitian, Identifikasi variabel penelitian, Populasi dan sampel, Metode pengumpulan data, validitas dan reabilitas alat ukur.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel dalam suatu populasi. Melalui penelitian tersebut kita dapat memastikan berapa besar pengaruh yang disebabkan oleh suatu variabel dalam hubungannya dengan variasi yang disebabkan oleh variabel lain (Sevilla, dalam Siregar, 2010).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

Variabel bebas (X): Moral Kerja

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

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan konsep-konsep teori yang dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan sebuah definisi operasional. Definisi operasional merupakan suatu petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam penelitian, seseorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga dapat diketahui baik dan buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah bentuk perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, yang diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut, dan merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerjameliputi perilaku menolong orang lain, secara sukarela untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

2. Moral Kerja

Moral Kerja karyawan merupakan bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya, pimpinannya dan bagaimana sikap terhadap perusahaan tersebut dalam menjalankan satu tujuan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2003). Populasi didefinisikan sebagai kelompok dimana peneliti akan menggeneralisasikan hasil penelitiannya (Gay dalam Siregar, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara III Kebun Gunung Pamela yang berjumlah lebih dari 500 orang.

2. Sampel

Sampel adalah seberapa kecil atau cuplikan yang ditarik dari populasi (Ferguson dalam Siregar, 2010). Penulis menetapkan karyawan yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Gunung Pamela sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 50 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Menurut Hadi (dalam Siregar, 2010), dalam purposive sampling pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut-paut yang erat dengan ciriciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Karakteristik atau ciri-ciri umum dari sampel yang akan diambil adalah sebagai berikut:

- a. Subyek adalah karyawan yang berkerja pada perusahaan.
- b. Subyek adalah karyawan yang telah bekerja dengan rentang waktu minimal 5 tahun. Dengan asumsi bahwa dengan masa kerja tersebut subyek sudah dapat beradaptasi dengan iklim dan budaya organisasi, punya hubungan dekat dengan rekan kerjanya, memiliki prestasi kerja, serta mengalami tekanan-tekanan di dalam organisasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2002) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan skala Moral Kerja.

a. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

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 10/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/22

Skala ini bertujuan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi OCB menurut Organ, Podsakof, dan Mackenzie (Tititsari,2014) yaitu, *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue*.

Dalam skala ini menggunakan format dari skala likert. Sistem penilaian skala *Organizational Citizenship Behavior* untuk aitem favorable adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4). Dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

b. Skala Moral Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur Moral Kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek moral kerja menurut Pidarta dan Danim (dalam Tentama & Subardjo, 2019) yaitu, semangat kerja, disiplin dan tanggung jawab.

Dalam skala ini menggunakan format dari skala likert. Sistem penilaian skala moral kerja untuk aitem favorable adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4). Dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas

Baik tidaknya suatu penelitian ditentukan oleh suatu alat ukur. Oleh karena itu, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki syarat validasi dan reabilitas sehingga alat tersebut tidak menyediakan hasil pengukuran dari kesimpulan yang akan didapat.

1. Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto,

2006). Ditambahkan oleh Azwar (1996), bahwa suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validasi yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *Product Moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total, (Hadi, 1996).

Dengan rumus 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 korelasi antar tiap butir dengan skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar tiap butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r Product Moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot, kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Teknik untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *part whole*. Adapun formula *part whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan:

r_{bt}	= Koefisien setelah dikoreksi
r_{xy}	= Koefisien sebelum dikoreksi (<i>product moment</i>)
SD_x	= Standar Deviasi skor butir
SD_y	= Standar Deviasi skor total
$(SD_x)^2$	= Standar Deviasi kuadrat skor x
$(SD_y)^2$	= Standar Deviasi kuadrat skor y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Konsep dari reabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang realtif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1996).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Anova Hoyt* (Hadi dan Pamardiningsih, 2000), dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

$$r_{tt} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{kx}}$$

Keterangan:

r_{tt} = Indeks reliabilitas alat ukur

1 = Bilangan Konstanta

M_{ki} = Mean Kuadrat antar butir

M_{kx} = Mean Kuadrat antar subjek

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product*

Moment dari *Karl Pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada

penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variable bebas dengan satu variabel terikat. Formula dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006):

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

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar tiap butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

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

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 24 (*Statistical Package for the social Sciences*) for Windows.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Product Moment*, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Pearson Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Moral Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Gunung Pamela. Korelasi positif dan signifikan antara Moral Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat dari nilai koefisien (r_{xy}) = 0,8881 dengan $p = 0,000 < 0,05$, semakin positif moral kerja maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* begitupun sebaliknya semakin negatif moral kerja maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Gunung Pamela.
2. Moral kerja yang diperoleh para karyawan pada kategori positif dengan skor mean hipotetik 57,5 dan mean empirik 78,78 serta standar deviasi nya 12,552. Sedangkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada kategori tinggi dengan dengan skor mean hipotetik 62,5 dan mean empirik 82,90 serta standar deviasi nya 12,408.
3. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,777$. Ini menunjukkan bahwa

organizational citizenship behavior dibentuk oleh moral kerja sebesar 77,7%. Moral kerja memiliki peran yang penting untuk timbulnya *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Gunung Pamela. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 22,3% pengaruh dari faktor lain *organizational citizenship behavior (OCB)*.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Saran kepada subjek penelitian

Sesuai dengan penelitian, para karyawan memiliki moral kerja yang positif dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang positif sehingga dapat disarankan untuk para karyawan agar terus mempertahankan moral mereka diperusahaan baik dalam kelayolitan maupun komitmen dalam bekerja.

2. Saran kepada pihak perusahaan

Dapat disarankan kepada pihak perusahaan yaitu untuk terus mempertahankan sikap yang baik atasan bawahan maupun terus mempertahankan sisi positif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan begitupun sebaliknya.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti adalah peneliti diharapkan dapat meneliti faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior*, karena masih terdapat 22,3% pengaruh dari faktor lain *organizational citizenship behavior*. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah faktor internal dan eksternal. Agar dapat menambah wawasan yang lebih luas.

Selain itu disarankan agar peneliti lebih memperhatikan kondisi lingkungan agar mengurangi kesalahan dalam penelitian.





DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azhar. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. *Jurnal feb Unmul*, 36-46.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, Eva. 2013. *Analisis Kesenjangan Ekonomi Antar Kabupaten/Kota Di Provinsi Gorontalo Periode 2006-2010*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Cahyono, A. S., & Koentjoro. (2015). Appreciative Inquiry Coaching untuk Menurunkan. *Gadjah Mada Journal Of Professional Psychology*, 89 - 107.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Desmita. 2014. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dharmanegara, I. A., Udayana, I. B., & Pemecutan, A. G. (2016). The Role of Perceived Organizational Support to Increase Effect of Organizational Justice Dimension on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business and Management*, 57-68.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 103-114.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2000. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey, USA: Prentice – Hall International, Inc.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, M. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Makoczy, L., & Xin, K. (2002). *The Virtues of Omission in Organizational Citizenship Behavior*. Retrieved from <http://www.goldmark.org>

- Putra, D. S. (2013). Hubungan antara perceived organization support dengan organizational citizenship behaviour pada karyawan PT. EN SEVAL PUTERA MEGATRADING divisi transportasi cabang sidoarjo. *jurnal psikologi industri dan organisasi* , 61-75.
- Saefudin, dan Wahyuningsih, Sri, 2014. Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada Rsud Serang. ISSN: 2406-7768. Serang: Jurnal Sistem Informasi, Vol 1, No. 1 2014: 31-40 Diambil dari: https://unsera.ac.id/pksti/?page_id=329.
- Shopia. 2008. Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sucahya, I. W., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Moral Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandewi, N. N., & Dewi, I. A. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior . *E-jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3958-3985.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Tentama, F., & Subardjo. (2019). Analisis Moral Kerja pada Dosen. *Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Vol.5 No.1. DOI: <https://doi.org/10.26858/jppk.v5i1.9234>



**LAMPIRAN A. Uji Validitas &
Reliabilitas**

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Scale: Moral Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,50	,647	50
aitem_2	3,38	,855	50
aitem_3	3,54	,788	50
aitem_4	3,34	,848	50
aitem_5	3,44	,861	50
aitem_6	3,76	,431	50
aitem_7	3,40	,857	50
aitem_8	3,62	,780	50
aitem_9	3,38	,855	50
aitem_10	3,34	,848	50
aitem_11	3,34	,772	50

aitem_12	3,52	,886	50
aitem_13	3,42	,859	50
aitem_14	3,28	,858	50
aitem_15	2,24	1,098	50
aitem_16	3,14	,926	50
aitem_17	3,48	,839	50
aitem_18	3,44	,861	50
aitem_19	3,48	,762	50
aitem_20	3,30	1,074	50
aitem_21	3,36	,964	50
aitem_22	3,40	,881	50
aitem_23	3,42	,883	50
aitem_24	2,54	1,232	50
aitem_25	3,40	,782	50
aitem_26	3,40	,857	50

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	83,36	157,582	,329	,915
aitem_2	83,48	147,071	,750	,908
aitem_3	83,32	154,263	,432	,913
aitem_4	83,52	148,132	,702	,909
aitem_5	83,42	147,555	,720	,908
aitem_6	83,10	158,582	,421	,914
aitem_7	83,46	147,070	,748	,908
aitem_8	83,24	154,309	,435	,913
aitem_9	83,48	147,071	,750	,908
aitem_10	83,52	147,479	,736	,908
aitem_11	83,52	147,030	,839	,907

aitem_12	83,34	151,658	,500	,912
aitem_13	83,44	146,823	,758	,907
aitem_14	83,58	149,800	,610	,910
aitem_15	84,62	167,587	-,192	,927
aitem_16	83,72	154,124	,364	,915
aitem_17	83,38	155,098	,361	,914
aitem_18	83,42	146,820	,757	,907
aitem_19	83,38	148,444	,771	,908
aitem_20	83,56	155,598	,246	,918
aitem_21	83,50	152,500	,417	,914
aitem_22	83,46	146,866	,736	,908
aitem_23	83,44	154,129	,385	,914
aitem_24	84,32	157,855	,128	,922
aitem_25	83,46	148,172	,765	,908
aitem_26	83,46	148,376	,682	,909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86,86	163,347	12,781	26

Scale: OCB

Case Processing Summary

		N	%
Valid		50	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
Total		50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,78	1,036	50
aitem_2	3,44	,760	50
aitem_3	3,18	,962	50
aitem_4	3,32	,741	50
aitem_5	3,54	,542	50
aitem_6	3,58	,702	50
aitem_7	3,00	,926	50
aitem_8	2,62	1,048	50
aitem_9	1,46	,762	50
aitem_10	3,30	,886	50
aitem_11	3,30	,886	50

aitem_12	3,18	1,119	50
aitem_13	3,38	,855	50
aitem_14	3,50	,707	50
aitem_15	2,14	1,030	50
aitem_16	3,06	1,077	50
aitem_17	3,38	,697	50
aitem_18	3,56	,705	50
aitem_19	3,26	,723	50
aitem_20	3,48	,707	50
aitem_21	3,30	,789	50
aitem_22	3,42	,758	50
aitem_23	3,14	,969	50
aitem_24	3,06	,998	50
aitem_25	3,10	1,015	50
aitem_26	3,50	,863	50
aitem_27	2,96	1,212	50
aitem_28	3,30	,931	50
aitem_29	3,42	,906	50
aitem_30	2,44	1,091	50
aitem_31	3,36	,851	50
aitem_32	3,46	,706	50

Item-Total Statistics

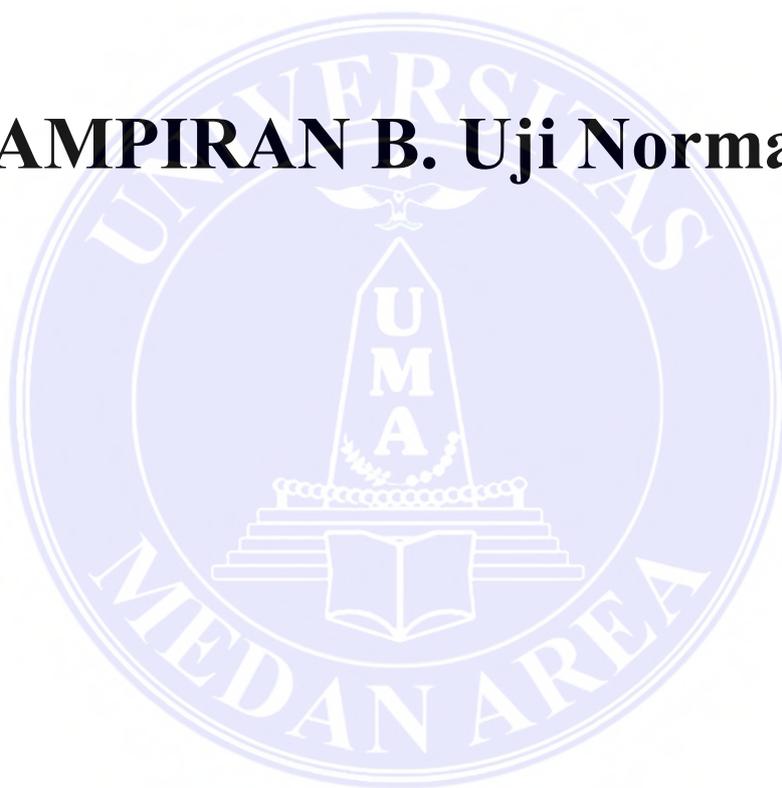
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	98,14	152,286	-,178	,870
aitem_2	96,48	137,112	,625	,848
aitem_3	96,74	140,564	,321	,855
aitem_4	96,60	137,265	,634	,848
aitem_5	96,38	143,138	,414	,854

aitem_6	96,34	140,107	,494	,851
aitem_7	96,92	140,402	,344	,854
aitem_8	97,30	136,867	,442	,851
aitem_9	98,46	161,437	-,682	,876
aitem_10	96,62	139,465	,409	,852
aitem_11	96,62	140,771	,345	,854
aitem_12	96,74	132,809	,572	,847
aitem_13	96,54	140,539	,372	,853
aitem_14	96,42	138,085	,615	,848
aitem_15	97,78	145,114	,106	,861
aitem_16	96,86	135,347	,491	,850
aitem_17	96,54	138,335	,610	,849
aitem_18	96,36	138,562	,588	,849
aitem_19	96,66	138,474	,577	,849
aitem_20	96,44	137,802	,633	,848
aitem_21	96,62	137,016	,605	,848
aitem_22	96,50	135,969	,694	,846
aitem_23	96,78	141,196	,290	,856
aitem_24	96,86	138,449	,399	,853
aitem_25	96,82	141,906	,243	,857
aitem_26	96,42	135,596	,620	,847
aitem_27	96,96	145,672	,057	,865
aitem_28	96,62	139,138	,401	,853
aitem_29	96,50	140,745	,337	,854
aitem_30	97,48	145,520	,080	,863
aitem_31	96,56	135,476	,636	,847
aitem_32	96,46	138,335	,601	,849

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99,92	148,810	12,199	32

LAMPIRAN B. Uji Normalitas



B. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Moral Kerja	50	78,78	12,552	50	92
OCB	50	82,90	12,408	52	100

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Moral Kerja	OCB
N	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78,78
	Std. Deviation	12,552
	Absolute	,209
Most Extreme Differences	Positive	,146
	Negative	-,209
Kolmogorov-Smirnov Z	1,076	,793
Asymp. Sig. (2-tailed)	,087	,555

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

LAMPIRAN C. Uji Linearitas



C. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * Moral Kerja	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Report

OCB

Moral Kerja	Mean	N	Std. Deviation
50	52,00	2	,000
54	64,00	2	,000
65	76,00	2	,000
68	75,00	1	.
69	73,33	6	2,582
70	79,50	6	5,683
75	81,00	4	3,464
77	85,00	1	.
81	72,00	4	4,619
88	87,00	2	,000
89	95,00	2	,000
90	84,00	2	,000
91	96,00	8	3,295
92	96,50	8	3,742
Total	82,90	50	12,408

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			7075,667	13	544,282	41,793	,000
OCB * Moral Kerja	Between Groups	Linearity	5859,369	1	5859,369	449,920	,000
		Deviation from Linearity	1216,297	12	101,358	7,783	,070
	Within Groups		468,833	36	13,023		
Total			7544,500	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Moral Kerja	,881	,777	,968	,938



LAMPIRAN D. Uji Hipotesis



D. Uji Korelasi

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Moral Kerja	78,78	12,552	50
OCB	82,90	12,408	50

Correlations

		Moral Kerja	OCB
Moral Kerja	Pearson Correlation	1	,881**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
OCB	Pearson Correlation	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Identitas

Nama/Inisial	
Jenis Kelamin	
Usia	
Bagian/Divisi	
Lama Bekerja	
Status	
Kepegawaian	

Petunjuk Pengisian Skala

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan teliti.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara/i sesungguhnya.
3. Berilah tanda (x) pada salah satu alternatif jawaban:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Saudara/i hanya diperbolehkan memilih salah satu alternatif jawaban pada setiap pernyataan.
5. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang saudara/i berikan adalah benar. Jadi saudara/i tidak perlu takut dalam memberi jawaban.
6. Berikan tanda X (silang) pada kolom jawaban yang Anda anggap paling sesuai.
7. Data yang telah diisi akan dijaga kerahasiaannya.

Contoh Pengisian Skala:

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan penampilan saya sebagai model.		X		

Jika Anda ingin mengganti jawaban Anda, berikan tanda = pada jawaban yang salah dan berikan tanda silang pada kolom jawaban yang Anda anggap paling sesuai.

Contoh Koreksi Jawaban:

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan penampilan saya sebagai model.		✗	X	

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya membantu rekan kerja yang menguntukan bagi saya.				
2.	Setiap masalah yang ada akan saya selesaikan dengan bijak.				
3.	Bagi saya menjadi panitia dalam kegiatan perusahaan hanya membuang waktu saja.				
4.	Saya berusaha hadir sebelum jam kerja di mulai.				
5.	Saya mempunyai sedikit teman di lingkungan kerja				
6.	Saya senang menyampaikan ide yang saya miliki untuk kemajuan perusahaan.				
7.	Saya akan mengerjakan hal diluar pekerjaan saya dengan sukarela.				
8.	Saya kurang bersedia jika bekerja lebih dari waktu yang ditentukan atau melewati jam kerja.				
9.	Saya akan menghargai hasil kerja teman.				

10.	Ketika diminta untuk menjadi panitia dalam kegiatan organisasi saya bersedia.				
11.	Saya akan berupaya untuk membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja tanpa diminta.				
12.	Saya suka membesar-besarkan masalah yang ada.				
13.	Saya menghindari konflik dengan rekan kerja.				
14.	Saya suka menyampaikan ide-ide yang mungkin berguna untuk perusahaan.				
15.	Saya hanya akan mengerjakan pekerjaan saya saja.				
16.	Jika tanpa pengawasan pimpinan, menjadi kesempatan bagi saya untuk bekerja dengan santai.				
17.	Begitu melihat rekan yang sedang mengalami masalah saya segera menolongnya.				
18.	Saya memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin.				
19.	Saya complain dengan pekerjaan yang berat.				
20.	Saya suka menceritakan hal positif mengenai organisasi.				
21.	Saya memberi bantuan kepada rekan kerja yang lain tanpa pamrih.				
22.	Sesulit apapun pekerjaannya akan tetap saya lakukan.				
23.	Saya akan marah di kritik tentang kinerja saya				
24.	Saya malas menghadiri rapat perusahaan yang tidak berkaitan dengan bidang saya sekalipun itu diwajibkan.				

25.	Yang penting bagi saya, pekerjaan selesai meskipun harus mengganggu fasilitas rekan kerja.				
26.	Meskipun tanpa ada atasan yang mengawasi, saya tetap bekerja dengan serius.				
27.	Saya mengutamakan kepentingan saya sendiri.				
28.	Saya malas mengutarakan ide untuk perusahaan.				
29.	Terlambat hadir di kantor bukanlah suatu masalah bagi saya.				
30.	Saya hanya mengerjakan pekerjaan saya saja.				
31.	Saya siap membantu rekan kerja.				
32.	Saya siap menerima teguran dari siapa saja tentang kinerja saya.				
33.	Saya kesulitan dalam menghadapi masalah pekerjaan.				
34.	Saya selalu antusias dengan tugas yang diterima.				
35.	Saya kerap terlambat sampai dikantor.				
36.	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang saya ambil.				
37.	Saya mengikuti setiap peraturan yang ada di perusahaan.				
38.	Bekerja bukan hal yang menyenangkan bagi saya.				
39.	Walaupun jenuh saya tetap melakukan yang terbaik.				
40.	Saya kerap melakukan pelanggaran perusahaan.				
41.	Saya akan menolong teman satu tim saya.				
42.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
43.	Saya berusaha mengatasi setiap masalah pekerjaan.				
44.	Saya kurang peduli terhadap peraturan perusahaan.				

45.	Saya sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan.				
46.	Saya merasa jenuh saat bekerja.				
47.	Saya menghindari setiap resiko yang ada.				
48.	Setiap melakukan kesalahan saya merasa cemas.				
49.	Saya akan acuh tak acuh ketika teman tim saya kesulitan.				
50.	Saya selalu datang tepat waktu.				
51.	Saya melakukan yang terbaik dalam mengerjakan pekerjaan.				
52.	Bertanggung jawab merupakan hal sulit bagi saya.				
53.	Beberapa kali saya berusaha untuk menghindari pekerjaan.				
54.	Saya sangat senang berkerja dalam tim.				
55.	Pekerjaan yang saya kirimkan selalu lewat dari waktu yang ditentukan.				
56.	Pengaruh dari luar sangat mengganggu pekerjaan saya.				
57.	Bekerja dalam tim membuat saya bersemangat.				
58.	Saya akan mengambil resiko demi pekerjaan yang baik.				





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kujam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiabudi 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

Medan, 18 Juni 2021

Nomor : 500 /FPSI/01.10/VI/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

**Yth. Pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III
KBN.G.PAMELA**
Di
Tempat

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

Nama : MHD. REZEKI HARAHAP
NPM : 168600473
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT.Perkebunan Nusantara III KBN.G.PAMELA, Unnamed Road, Sipispis, Kab.Serdang Berdagai, Sumatera Utara 20992** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Moral Kerja Dengan OCB Pada Karyawan"**.

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

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

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip
-

CS Scanned with CamScanner



