

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS TIGAPANAH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Diajukan Oleh
HILARY RACHEL MEIDINA BR. HASIBUAN
178600425



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
(POS) DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS TIGAPANAH

Dipersiapkan dan disusun oleh
Hilary Rachel Meidina br. Hasibuan
178600425

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 24 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris

Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Pembimbing

Penguji Tamu

Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si

Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal 24 Maret 2022

Kepala Bagian

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Hilary Rachel Meidina br. Hasibuan

NIM : 178600425

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas/Sekolah : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdaftar bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 22 Maret 2022



Hilary Rachel Meidina br Hasibuan

17.860.0425

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS PUBLIKASI/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS**

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

Nama : Hilary Rachel Meidina br. Hasibuan

NPM : 178600425

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

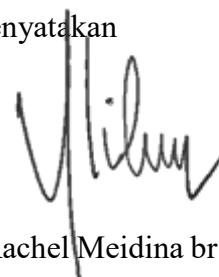
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusife Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan antara *Perceived Organizational Support (POS)* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tigapanah.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, 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 : Medan

Pada tanggal : 22 Maret 2022

Yang Menyatakan



(Hilary Rachel Meidina br. Hasibuan)

HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS TIGAPANAH

HILARY RACHEL MEIDINA BR HASIBUAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tigapanah. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan, yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *Purposive Sampling*. Pengambilan data dilakukan menggunakan dua variabel yang kemudian menjadi dua skala yakni POS dan OCB. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan analisa data juga secara statistika. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment Pearson* yaitu koefisien korelasi sebesar 0,551 dengan $P = 0,000 < 0,050$, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kesehatan yang menunjukkan bahwa semakin baik POS, maka semakin tinggi OCB. Sebaliknya semakin buruk POS, maka semakin rendah OCB tenaga kesehatan. Adapun koefisien determinan dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,303$. POS memberikan sumbangan terhadap OCB sebesar 30,3%. Hasil penelitian ini, sesuai antara hipotesis dengan hasil penelitian di lapangan. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : POS, OCB, Tenaga Kesehatan

CORRELATION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN HEALTH WORKERS PUSKESMAS TIGAPANAH

HILARY RACHEL MEIDINA BR HASIBUAN

ABSTRACT

This study aims to see the correlation between Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in health workers at Tigapanah Health Center. The subjects in this study were health workers, totaling 51 people. The sampling technique used is purposive sampling. Data collection was carried out using two variables which then became two scales, namely POS and OCB. The type of research used in this study is quantitative correlation with data analysis as well as statistically. Data analysis used Pearson's product moment correlation technique, which is a correlation coefficient of 0.551 with $P = 0.000 < 0.050$, meaning that there is a positive and significant correlation between Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) of health workers which shows the better POS, then OCB of health workers become higher. On the other hand, the worse POS, then OCB of health workers become lower. The determinant coefficient of the correlation is $r^2 = 0.303$. POS contributed 30.3% to OCB. The results of this study, according to the hypothesis with the results of research in the field. Then the hypothesis proposed in this study is accepted

Keywords : POS, OCB, Health Workers

KATA PENGANTAR

Pertama sekali penulis mengucapkan Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat serta karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Atas berkat-Nya juga peneliti menjadi mendapat pengetahuan, kesabaran, ketekunan, kekuatan, serta pengalaman dalam menyusun penelitian ini, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan antara *Perceived Organization Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tigapanah”

Peneliti juga menyadari tanpa bantuan serta dukungan dari orang-orang disekitar peneliti maka penelitian ini tidak dapat diselesaikan. Penelitian ini sendiri banyak menerima bantuan baik itu waktu, tenaga, juga pikiran dari orang-orang sekitar. Peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim, Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Sc, M. Eng selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.si, selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan waktunya, memberikan masukan-masukan saat

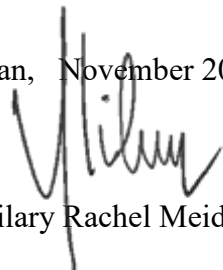
bimbingan kepada saya, yang sangat berjasa sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, selaku ketua yang memimpin jalannya sidang dan juga turut memberi masukan.
7. Ibu Hj. Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si, selaku dosen tamu dalam sidang saya dan telah memberikan masukan pada penelitian saya.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, selaku sekretaris saya dan juga memberikan masukan-masukan atas skripsi saya.
9. Kepada seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu sejauh ini dan membantu dalam mengurus segala keperluan dalam penelitian ini.
10. Kepada pihak Puskesmas Tigapanah yang juga turut andil dan terbuka dalam membantu menyelesaikan penelitian.
11. Almarhum papa saya dimana kata-kata beliau menjadi pedoman bagi saya hingga bisa bertahan sampai sejauh ini. Juga kepada mama saya yang selalu sabar, mendukung, juga menampung semua keluh kesah saya.
12. Kepada keluarga saya, mulai dari opung, uda, nanguda, bou, maktua yang selalu memberikan semangat kapanpun itu.
13. Kepada sepupu-sepupu saya, Hanna, Samuel, Kezia, serta Angel yang turut mendengar curhatan saya dan membantu apapun yang saya butuhkan.
14. Pria yang sekarang selalu sabar dan juga menjadi *support system* saya, Bayu Jaka Valendio. Terima kasih banyak atas semua hal yang diberikan kepada saya, semuanya sangat berarti buat saya.

15. Teman-teman saya yang selalu ada dalam suka dan duka, Widi Imelda, Santa Kartika, Agnes Priccilia, Valentina Claudia, serta Fitri Damayanti. Terima kasih sudah memberikan bantuan, mendengarkan keluh kesah saya, tak henti-henti selalu memberikan dukungan, kepada saya.
16. Kepada seluruh teman seperjuangan saya terutama kelas A4'17, yang tidak dapat disebutkan satu persatu, dimana juga turut serta membantu dan memberikan dukungan.
17. Kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penulisan penelitian ini yang juga tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan yang telah membantu penulis sampai sejauh ini akan mendapatkan balasan dari Tuhan Yang maha Esa. Penulis juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penelitian ini, besar harapan penulis juga membutuhkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penelitian ini di masa datang.

Medan, November 2021


Hilary Rachel Meidina

178600425

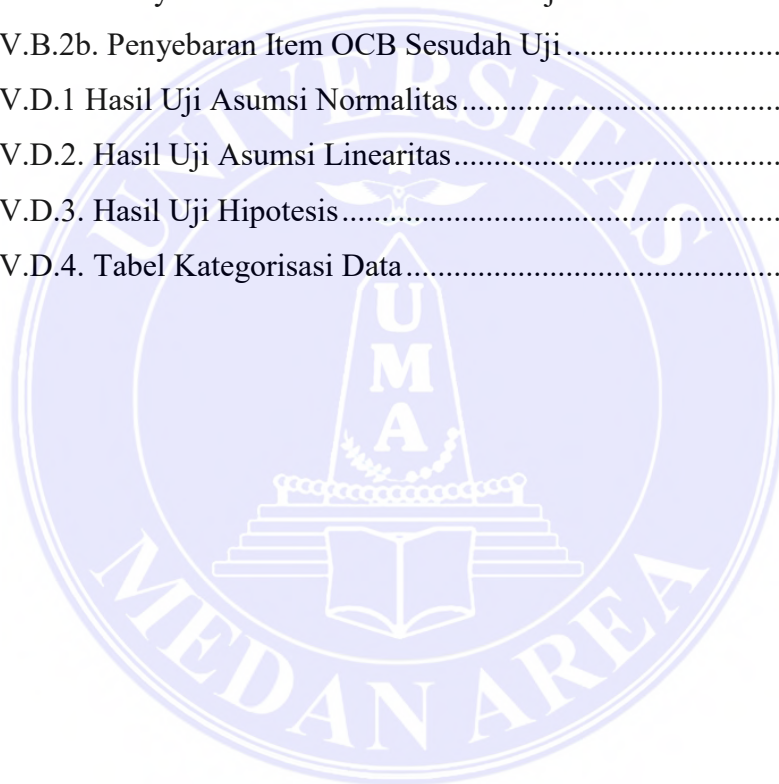
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	10
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	10
2. Dimensi-Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .	11
3. Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
4. Ciri-Ciri <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	14
B. <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	16
1. Definisi <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	16
2. Aspek-Aspek <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	18
3. Faktor-Faktor <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	19
C. Hubungan <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	22
D. Kerangka Konseptual	23
E. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Tipe Penelitian.....	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
1. <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	26

2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	26
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	27
E. Metode Pengumpulan Data	28
1. Skala <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	30
2. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	30
F. Validitas dan Reliabilitas.....	30
1. Validitas Alat Ukur	30
2. Reliabilitas Alat Ukur	31
G. Metode Analisa Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Orientasi Kancan Penelitian	34
B. Persiapan Penelitian.....	35
C. Pelaksanaan Penelitian	40
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	40
E. Pembahasan	43
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	46
A. Simpulan.....	46
B. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.D.3. Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tigapanah.....	28
Tabel IV.B.1a. Penyebaran Item POS Sebelum Uji.....	36
Tabel IV.B1b. Penyebaran Item POS Sesudah Uji	37
Tabel IV.B.2a. Penyebaran Item OCB Sebelum Uji.....	38
Tabel IV.B.2b. Penyebaran Item OCB Sesudah Uji	39
Tabel IV.D.1 Hasil Uji Asumsi Normalitas	40
Tabel IV.D.2. Hasil Uji Asumsi Linearitas.....	41
Tabel IV.D.3. Hasil Uji Hipotesis.....	41
Tabel IV.D.4. Tabel Kategorisasi Data.....	42



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.A.2. Struktur Organisasi Puskesmas Tigapanah	35
Gambar IV.D.1. Kurva Kategorisasi POS	43
Gambar IV.D.2. Kurva Kategorisasi OCB.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A : BLUEPRINT SKALA	50
LAMPIRAN B : KUESIONER UJI COBA	54
LAMPIRAN C : DATA UJI COBA	59
LAMPIRAN D : UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS ALAT UKUR SKALA <i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPORT</i> (POS).....	64
LAMPIRAN E : UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS ALAT UKUR SKALA <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB)	67
LAMPIRAN F : KUESIONER PENELITIAN.....	70
LAMPIRAN G : DATA PENELITIAN	75
LAMPIRAN H : ANALISIS DATA PENELITIAN	81
LAMPIRAN I : SURAT-SURAT PENELITIAN	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kesehatan atau singkatnya nakes merupakan individu dimana memiliki kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan di bidang kesehatan guna mencapai pembangunan kesehatan dalam masyarakat. Tenaga kesehatan utamanya haruslah siap siaga dalam menghadapi orang-orang yang mengalami masalah kesehatan. Selain tenaga kesehatan itu sendiri, dalam menjaga kesehatan masyarakat, lembaga juga perlu turut serta memperhatikan bagaimana kesejahteraan para nakes tersebut.

Hal utama pendukung suatu perusahaan/lembaga adalah sumber daya manusia. Begitu pula khususnya pada lembaga kesehatan. Dalam lembaga tersebut, selain mencari sumber daya atau nakes yang baik serta berkualitas, pastilah diimbangi juga dengan tindakan yang baik pula. Tindakan tersebut dapat berupa bagaimana lembaga dalam memperhatikan para nakes, karena jika para nakes merasa aman atau sejahtera, maka hal yang terjadi ialah akan memunculkan perilaku organisasi baik. Begitu pula sebaliknya, jika lembaga tersebut tidak memperhatikan para nakes, maka akan memunculkan perilaku organisasi yang buruk pula.

Organizational Behavior (OB) atau yang diartikan sebagai perilaku organisasi menurut Robins dan Judge (2018) ialah sebuah studi yang mempelajari dan melihat bagaimana dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, hal tersebut bertujuan untuk menerapkan pengetahuan guna

meningkatkan efektifitas organisasi. Untuk melihat bagaimana perilaku anggota atau karyawan yang berada dalam suatu organisasi/perusahaan tersebut, maka dalam hal ini organisasi/perusahaan memberikan sumbangan terbesar agar perilaku yang diharapkan akan muncul. Perilaku organisasi bisa mencakup beberapa hal meliputi motivasi, komunikasi interpersonal, perilaku dan kekuasaan kepemimpinan, struktur dan proses kelompok, proses perubahan, pengembangan dan persepsi sikap, konflik dan negoisasi, serta *work design*. Perilaku organisasi ini secara khusus berhubungan dengan ketenagakerjaan, perilaku organisasi memeriksa perilaku dengan konteks kepuasan kerja, *absance* (ketidakhadiran), *turnover* (perputaran kerja), produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen.

Menurut para pakar perilaku organisasi (dalam Kaswan, 2017) bahwa banyak sekali sikap-sikap kerja yang dapat menunjang perusahaan, adapun sikap tersebut seperti *job satisfaction* (kepuasan kerja), komitmen organisasi, *work engagement* (keterlibatan kerja), *engagement* pegawai, semangat kerja, dukungan organisasi (*perceived organizational support*), dan *organizational citizenship behavior*. Adapun salah satu topik dalam sikap kerja tersebut adalah dukungan organisasi/persepsi organisasi (*perceived organizational support*) dan *organizational citizenship behavior*. Persepsi sendiri ialah sudut pandang, bagaimana seseorang dalam mengartikan suatu hal tersebut dalam benaknya. Dalam sebuah perusahaan, persepsi juga dapat mempengaruhi perusahaan, dapat dilihat dari sisi produktivitasnya, kinerja, kondisinya, pelayanannya, tanggung jawabnya, dan lain sebagainya.

Eisenberger (dalam Kusuma dan Hindiarto, 2015) mengungkapkan bahwa persepsi/POS sangat berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB), ia menjelaskan jika sebuah perusahaan membuat karyawan sejahtera atau lebih dihargai, maka perilaku yang tercipta menjadi baik dan positif sehingga membuat karyawan menjadi bertanggung jawab dan menghargai tugas yang diberikan, bahkan karyawan tersebut juga bisa melakukan tugas-tugas diluar *jobdesk*-nya secara sukarela atau dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organ (dalam Kusuma dan Hindiarto, 2015) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini merupakan perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sendiri menurut Robbins (dalam Yuniasanti dan Rohmana, 2017) ialah perilaku saat bekerja yang sebenarnya tidak terdapat dalam *jobdesk* karyawan, tetapi sangat baik jika perilaku tersebut ditampilkan karyawan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan sebuah organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sendiri ialah perilaku yang secara sukarela atau merasa tergerak untuk membantu dan menolong di tempat ia bekerja tanpa memikirkan *reward* yang diberikan. Jadi, jika perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik, maka terciptalah OCB yang baik pula. Selain itu Borman dan Motowidlo (dalam Tobing dan Mutia, 2011) juga mengatakan bahwa jika OCB tersebut telah tercipta, hal yang terjadi ialah dapat meningkatkan kinerja organisasi, perilaku OCB ini bisa dikatakan sebagai “pelumas” dari karyawan itu sendiri saat bergabung dalam organisasi bersangkutan.

Ebrahimpour dkk (dalam Mahri dkk, 2018) mengungkapkan bahwa OCB ini telah memberikan dampak cukup besar dalam bidang perilaku organisasi, dimana, perusahaan/organisasi yang karyawannya memiliki OCB tinggi menjadi lebih inovatif, sukses, serta fleksibel. Ini berarti bahwa OCB sangat berpengaruh

baik bagi perusahaan/organisasi. Dikatakan demikian karena OCB ini bukan sebuah kewajiban ataupun persyaratan, namun dengan sendirinya karyawan tersebut memberikan kontribusinya atau ia melakukan pekerjaan lebih dari tugas biasanya.

Puskesmas yakni singkatan dari Pusat Kesehatan Masyarakat yang merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat oleh pemerintah guna memelihara kesehatan masyarakat di tiap-tiap wilayah. Salah satunya ialah Puskesmas Tigapanah dimana puskesmas tersebut menjadi perwakilan layanan kesehatan pada kecamatan tersebut. Adapun keberfungsian puskesmas ini ialah menjadi langkah awal, dimana lebih mengutamakan peningkatan kesehatan (promotif) serta pencegahan penyakit (preventif). Berdasarkan keberfungsian tersebut maka puskesmas, baik dalam lembaga itu sendiri serta para nakes dan seluruh karyawan tetap berupaya optimal demi kesejahteraan masyarakat. Peneliti melakukan observasi pada puskesmas Tigapanah dan didapatkan bahwa para nakes ada yang masih mengobrol atau bercanda saat jam kerja, beberapa nakes juga ada yang mengeluh karena beberapa hal, seperti tidak sesuai dengan harapan mereka. Adanya nakes yang tidak ditempatkan dan menjadi susah dihubungi untuk datang yang membuat lainnya jadi mengeluh bahkan jadi saling menyalahkan. Ruang tunggu pasien juga tidak beraturan karena tidak adanya pengawas. Selain itu peneliti juga melihat pada bagian cek kesehatan (*screening*) yang awalnya hanya 1 perawat saja yang bekerja atau berjaga, namun sekitar jam 10 siang baru didampingi rekan lainnya.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada nakes yang berada di puskesmas Tigapanah, bahwa beberapa nakes suka mengulur-ngulur waktu, lalu akan menjadi sibuk jika sudah mendekati waktu atau ada pasien yang banyak.

Bahkan ada perawat yang menghubungi rekan (semisal nya sedang diluar) jika ada pasien, walaupun hanya sebatas mengganti perban saja, perawat tersebut tidak ingin mendahulukan. Terdapat juga dokter yang datangnya tidak tepat waktu. Lalu para nakes dalam puskesmas ini juga kurang akrab bahkan cenderung akrab sebatas ruangan masing-masing saja, cemburu, juga kerap membicarakan hal buruk antar ruangan, dengan kata lain para nakes hanya akrab dengan ruangan masing-masing saja. Selain itu bahwa dalam puskesmas ini tidak memberikan *reward* dan juga pelatihan yang dilakukan kurang sesuai dengan kompetensi atau bidang namun langsung ditunjuk.

POS memiliki peranan penting dan dapat mempengaruhi terbentuknya OCB. *Perceived Organizational Support* (POS) ialah bagaimana sudut pandang atau persepsi karyawan atas apa saja yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada mereka terhadap kesejahteraannya. Pada dasarnya, dukungan organisasi/perusahaan sangat diperlukan guna menghargai kontribusi karyawan demi kesejahteraan mereka. Caesens dan Stinglhamber (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan jika POS yang dibentuk positif, maka karyawan akan merasa adanya kewajiban namun bukan paksaan untuk membalas, melainkan penilaian dan kepedulian yang diberikan organisasi tersebut akan membuat terbentuknya sikap, perilaku, ataupun hal-hal positif yang bahkan menjadi bermanfaat bagi perusahaan.

Organ (dalam Yuniasanti dan Rohmana, 2017) juga mengungkapkan *Perceived Organizational Support* (POS) ini bisa menjadi salah satu faktor mempengaruhi bagaimana *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) seseorang terbentuk. Dengan kata lain, karyawan yang merasakan sejahtera dan di *support* (POS) oleh perusahaan tempat ia bekerja maka ia merasa harus memberikan

feedback berupa tolong sesama rekan, bertanggung jawab, dan sikap positif lainnya (OCB) yang pada akhirnya akan berdampak bagus pada perusahaan tersebut.

Rhodes dan Eisenberger (dalam Mujiasih, 2015) berpendapat terdapatnya 2 aspek dari POS, yaitu penghargaan kontribusi karyawan dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Para nakes pada Puskesmas Tigapanah mengakui bahwa tidak adanya sekedar *reward* atau sebuah penghargaan/pengakuan. Menurut Riggio (dalam Kaswan, 2017) mengatakan bahwa OCB ini memiliki 7 ciri-ciri, yaitu *helping behavior* (perilaku menolong), *sportmanship* (sportivitas), *organizational loyalty* (loyalitas organisasi), *organizational compliance* (kepatuhan organisasi), *individual initiative* (inisiatif individu), *civic virtue* (kebijaksanaan sipil), serta *self-development* (pengembangan diri). Jika ditinjau dari ciri OCB tersebut, para nakes di Puskesmas Tigapanah terlihat menjadi mengeluh, mengulur waktu, mengobrol saat jam kerja, tidak akrab, merasa iri, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, pada penelitian Kusuma dan Hindiarto (2015) menghasilkan bahwa POS dengan OCB ini menghasilkan hubungan yang positif dan sangat signifikan. Lalu penelitian Sahrah (2017) mengatakan bahwa tindakan atau sikap perusahaan terhadap misalnya seperti kesejahteraan, kesehatan, atau masalah yang dialami karyawan dapat menjadi tolok ukur atau hal yang berpengaruh munculnya tindakan OCB, yang berkesimpulan bahwa hubungan antara POS dan OCB sangat berkesinambungan, terutama dalam aspek bagaimana sikap organisasi terhadap kesejahteraan karyawan tersebut. Selain itu, dalam penelitian Putra (2013) hasil penelitiannya juga menunjukkan POS dengan OCB tersebut menghasilkan hubungan yang signifikan dan positif, karena jika diberikan dukungan dari perusahaan, dapat memunculkan

norma timbal balik oleh karyawan yang merasa sejahtera sehingga mereka berkewajiban untuk membalasnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tigapanah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, penulis ingin melihat serta membuktikan bahwa *perceived organizational support* (POS) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) saling bersangkutan/berhubungan. Selain itu juga penulis ingin melihat bahwa OCB berdampak sangat baik bagi perusahaan. Karena pada hakekatnya jika karyawan yang berada di perusahaan tersebut selalu berperilaku sukarela dan mengerjakan tugas-tugas yang bahkan bukan *jobdesk*-nya maka perusahaan juga terkena dampak positifnya.

Berdasarkan yang telah dipaparkan pada latar belakang, adapun beberapa perilaku-perilaku yang timbul dalam puskesmas Tigapanah para nakes masih suka mengobrol saat jam kerja, terlihat mengeluh, bersantai-santai, bahkan ada yang datang telat, mengeluh, tidak akrab, iri, kerap membicarakan sesama, dan lain sebagainya.

Menurut Organ (dalam Yuniasanti dan Rohmana, 2017), adapun salah satu faktor yang ternyata dapat mempengaruhi OCB ialah *perceived organizational support* (POS). Karena jika para nakes merasa sejahtera atau dihargai, maka para nakes pasti akan menimbulkan sikap-sikap baik di puskesmas tersebut. Adapun

sikap baik tersebut seperti menggunakan waktunya dalam bekerja dengan efisien atau tidak menyalahgunakan waktu saat luang, menjadi datang tepat waktu walaupun keadaan sepi sekali pun, walaupun ada hal yang tidak sesuai ekspektasi nakes tetap bersikap baik dan tetap memberi harapan, serta nakes memiliki rasa saling memiliki dan berjiwa sportif. Berbanding terbalik, jika para nakes merasa tidak senang atau puas, maka banyak hal-hal kurang baik yang terjadi baik itu kepada lembaga itu sendiri kepada kepala, maupun kepada sesama rekan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak merambah ke hal lain, maka pada penelitian ini masalah akan dibatasi dengan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel bebas (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, penelitian ini rumusan masalahnya ialah “Apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tigapanah”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, adapun tujuan penelitian ini ialah untuk melihat hubungan antara *Perceived Organizational*

Support (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tigapanah.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, adapun manfaat penelitian, ialah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai manfaat teoritis hal yang diharapkan penulis pada penelitian ini ialah bisa memberikan sumbangan yang cukup efektif dalam pengetahuan serta menambah wawasan terutama pada bidang studi Psikologi Industri dan Organisasi, dimana membahas dan mengkaji hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta selain itu dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai manfaat praktis hal yang diharapkan penulis pada penelitian ini ialah memberikan informasi bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan juga bisa menjadi sumbangan atau langkah penanganan apa yang harus dilakukan bagi pihak Puskesmas Tigapanah yakni kepada kepala puskesmas dan para tenaga kesehatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (dalam Fatdina, 2009) mendefinisikan bahwa OCB ialah perilaku individual yang pada dasarnya bisa untuk atau memilih, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* yang formal, dan dalam keseluruhannya yang berdampak dapat memajukan fungsi efektif bagi organisasi. Organ (dalam Susanti dan Wimbari, 2012) juga menambahkan OCB ini ialah perilaku dan sikap yang dapat menguntungkan bagi organisasi, yang pada dasarnya tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun bentuk kontrak/rekompensasi.

Weer (dalam Kaswan, 2017) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan yang diambil dimana seorang pegawai dengan sukarela dan secara formal tidak mempromosikan fungsi organisasi secara efektif. Menurut Aamodt (2015) OCB ialah perilaku yang sejatinya bukan bagian dari pekerjaan karyawan, tetapi justru dapat membuat organisasi menjadi tempat kerja yang lebih baik (misalnya, membantu orang lain, bekerja lembur).

Pendapat lain, Allen dan Rush (dalam Sahrah, 2017) mengungkapkan bahwa OCB ini ialah sebuah kontribusi individu dimana dapat melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Lalu pendapat lainnya dari Susanti dan Wimbari (2012) juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu lain atau membantu mencegah

terjadinya prososial seperti perilaku menolong, berbagi, menyumbangkan serta bekerjasama, dimana bila seorang karyawan melihat suatu organisasi penuh pertolongan, akan memunculkan sejumlah *performan* kontekstual yang dapat meningkat dalam organisasi. Selain itu, pendapat ahli lainnya yaitu Lin (dalam Susanti dan Wimbari, 2012) mengungkapkan bahwa OCB merupakan perilaku prososial dimana perilaku yang ditampilkan seperti memperlihatkan keramahan serta kecenderungan untuk saling berhubungan, karena kemampuan individu secara pribadi saling berhubungan, dan selain itu juga mereka dengan sukarela memberikan informasi agar bisa saling membantu. Selain itu Vertikallini dan Dwi (2014) juga mengungkapkan bahwa OCB ialah perilaku positif individu sebagai anggota organisasi berupa kesediaan secara sadar dan juga sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi pada organisasi tersebut, dan lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pemaparan beberapa para ahli di atas, maka simpulan dari definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku atau tindakan secara sukarela oleh karyawan yang termanifestasi seperti membantu rekan, menjaga kondisi kerja, memberikan informasi yang benar kepada siapapun, bertanggung jawab walau bukan bagian/*jobdesk*-nya, dan sebagainya yang secara tidak langsung membuat produktivitas perusahaan stabil dan meningkat.

2. Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (dalam Kaswan, 2017) mengatakan bahwa 5 kategori utama dari OCB dapat dikategorikan sebagai dimensi OCB yang paling sering digunakan dalam penelitian, yakni :

- a. *Altruism*. Dimensi pertama ini merupakan perilaku sukarela yang dampaknya berpengaruh kepada orang disekitarnya yang biasanya berkaitan dengan tugas atau masalah masih didalam organisasi. Atau singkatnya membantu orang lain.
- b. *Conscientiousness*. Dimensi kedua ini merupakan perilaku seseorang yang telah melakukan sesuatu melebihi persyaratan minimum pada peran pekerjaannya. Atau singkatnya melakukan suatu pekerjaan yang bukan *jobdesk*-nya.
- c. *Sportmanship*. Dimensi ketiga ini merupakan perilaku menghindari keluhan kecil, mencerca hal kecil yang nyata atau yang angan/belum tentu akan terjadi. Atau singkatnya tidak mengeluh akan hal sepele.
- d. *Courtesy*. Dimensi keempat ini merupakan perilaku memastikan rekan kerja tetap memperoleh informasi apaun mengenai hal-hal yang masih bersangkutan bagi karyawan. Atau singkatnya memberi orang lain atau rekannya atas informasi, pengingat, atau pemberitahuan.
- e. *Civic Virtue*. Dimensi kelima ini merupakan perilaku ikut turut serta dan bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi atau berkontribusi terhadap tata kelola organisasi. Atau singkatnya bertanggung jawab dalam berkontribusi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, maka simpulan dari dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ada 5 yakni *altruism* (altruisme), *conscientiousness* (kesadaran), *sportmanship* (sportif), *courtesy* (kesopanan), serta *civic virtue* (kebajikan sipil).

3. Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Adapun faktor mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (dalam Yuniasanti dan Rohmana, 2017), yakni :

- a. Budaya serta iklim organisasi.
- b. Kepribadian serta suasana hati.
- c. *Perceived Organizational Support* (POS).
- d. Persepsi antara interaksi atasan bawahan.
- e. Masa kerja.
- f. Jenis kelamin.

Selain itu, menurut Fatdina (2009) adapun faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni :

- a. Kepuasan kerja.
- b. Keadilan prosedural.
- c. Komitmen organisasi.
- d. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.
- e. Iklim organisasi.
- f. Jenis kelamin.

Baron (dalam Vertikallini dan Dwi, 2014) juga mengungkap bahwa faktor dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni :

- a. Persepsi pegawai terhadap keluasan perkerjaan.
- b. Keadilan.
- c. Kepuasan kerja.

Selain itu pendapat lainnya dari Podsakoff, dkk (dalam Sahrah, 2017) mengungkapkan OCB ini memiliki 4 faktor, yakni :

- a. Karakteristik individual.
- b. Karakteristik tugas
- c. Karakteristik organisasional.
- d. Perilaku pemimpin.

Berdasarkan pemaparan beberapa para ahli di atas, maka simpulan dari faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni iklim organisasi, kepribadian, jenis kelamin, persepsi, kepuasan kerja, serta *Perceived Organizational Support* (POS).

4. Ciri-Ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adapun ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Riggio (2017) ada 7, yakni sebagai berikut :

- a. *Helping Behavior* (Perilaku Menolong), yakni secara sukarela membantu dengan masalah yang masih berhubungan, membantu mencegah rekan menghadapi masalah, menjaga perdamaian serta mengelola konflik.
- b. *Sportmanship* (Sportivitas), yakni menjaga sikap positif dalam menghadapi masalah atau kendala, mentolerir ketidaknyamanan, tidak menerima penolakan secara pribadi serta bisa mengorbankan kepentingan pribadi demi kelompok
- c. *Organizational Loyalty* (Loyalitas Organisasi), yakni mempromosikan organisasi kepada pihak luar dengan baik, membela/melindungi organisasi dari ancaman dari luar, serta tetap berkomitmen pada organisasi walaupun dalam kondisi buruk.

- d. *Organizational Compliance* (Kepatuhan Organisasi), yakni menerima/melaksanakan dan juga mematuhi aturan serta prosedur organisasi berlaku, selain itu juga berusaha untuk selalu tepat waktu, serta tidak membuang waktu.
- e. *Individual Initiative* (Inisiatif Individu), yakni sukarela mengambil tugas-tugas tambahan, individu menjadi sangat kreatif serta inovatif dengan siapapun, saling memotivasi antar rekan demi melakukan hal yang terbaik, dan juga menjadi kerap melampaui panggilan tugas.
- f. *Civic Virtue* (Kebajikan Sipil), yakni berpartisipasi dalam tata kelola organisasi, mengawasi kondisi lingkungan organisasi, serta tetap mendapat informasi khusus tentang apa yang dilakukan organisasi
- g. *Self-development* (Pengembangan Diri), yakni bekerja secara sukarela guna meningkatkan pengetahuan dan juga keterampilan seseorang, selain itu juga mempelajari hal-hal berupa keterampilan baru yang nantinya akan turut membantu organisasi

Selain itu, ahli lainnya turut mengungkapkan yakni LePine dkk (dalam Sahrah, 2017) bahwa OCB memiliki beberapa ciri, yakni sebagai berikut :

- a. Timbulnya perilaku berisifat sukarela dimana tidak diperintah atau tidak termasuk kedalam *jobdesk*-nya.
- b. Timbulnya perilaku bersifat spontan, dimana bahkan tidak perlu diperintah pemimpin atau dianjurkan oleh rekan.
- c. Timbulnya perilaku yang memiliki kontribusi pada keefektifan organisasi dan bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi.

- d. Timbulnya perilaku yang mengerjakan tersebut, walaupun hasilnya tidak dihargai/dianggap melalui evaluasi kinerja karena pada dasarnya tidak termasuk *jobdesk*-nya.

Berdasarkan pemaparan beberapa para ahli di atas, maka simpulan dari ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni perilaku/tindakan karyawan seperti suka menolong, selalu sportifitas, memiliki loyalitas besar terhadap organisasi, kepatuhan organisasi, memiliki inisiatif individu, *civic virtue* (kebijaksanaan sipil), serta *self-development* (pengembangan diri).

B. Perceived Organizational Support (POS)

1. Definisi Perceived Organizational Support (POS)

Rhoades dan Eisenberger (dalam Alfajar, 2020) mengungkapkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) ialah kepercayaan karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka telah menilai kontribusi serta memperhatikan kehidupan karyawannya. Dilanjutkan pendapat Robbins & Judge (2018) POS ialah sejauh mana karyawan dapat percaya bahwa organisasi nantinya akan menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut Alfajar (2020) POS ialah bagaimana persepsi karyawan terhadap dukungan organisasinya tentang sejauh mana organisasi tersebut dapat menilai kontribusi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dipercaya dalam memperlakukan karyawan dengan adil.

Bakker, dkk (dalam Mujasih, 2015) mengatakan bahwa POS ialah tingkat dimana karyawan dapat merasakan bahwa perusahaan telah memperhatikan

kesejahteraan mereka dengan baik, selain itu juga telah menilai kontribusi yang sudah dilakukan pada perusahaan. Dilanjutkan oleh pendapat Mujiasih (2015) bahwa POS ialah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi akan memberikan dukungan kepada karyawan serta sejauh mana kesediaan organisasi memberikan bantuan saat dibutuhkan.

Pendapat lainnya dari Kurtessis (dalam Sharmawan dan Nurtjahjanti, 2017) POS ialah atribusi yang berfokus pada penerimaan respon organisasi setelah karyawan telah mampu melakukan pekerjaan baik langsung ataupun tidak langsung. Dilanjutkan dengan pendapat Shukla dan Rai (dalam Sharmawan dan Nurtjahjanti, 2017) bahwa POS ialah penilaian berupa kepedulian organisasi terhadap kebutuhan karyawan seperti sosial emosional, usaha, komitmen serta loyalitas dari karyawan. Menurut Sahrah (2017) POS ialah dukungan organisasi yang kemudian dipersepsikan dengan keyakinan global meliputi bagaimana organisasi dapat menilai kontribusi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, mau mendengarkan keluhan karyawan, memperhatikan kehidupan dan juga mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai, serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawannya dengan adil. Dilanjutkan menurut Asih dan Dewi (2017) POS ialah kondisi dimana karyawan mempercayai bahwa organisasi menghargai akan kontribusi karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga menghasilkan hubungan yang *feedback* (timbang balik) antara karyawan dan organisasi.

Berdasarkan pemaparan beberapa para ahli di atas, maka simpulan dari definisi *Perceived Organizational Support* (POS) adalah persepsi atau keyakinan

seorang karyawan bagaimana perusahaan tempat ia bekerja memperhatikan apa yang ia butuhkan.

2. Aspek-Aspek *Perceived Organizational Support* (POS)

Rhoades dan Eisenberger (dalam Mujiasih, 2015) mengungkapkan bahwa ada 2 aspek dari *Perceived Organizational Support* (POS), yakni :

- a. Penghargaan pada kontribusi karyawan, maksudnya adalah dimana perusahaan akan memberikan penghargaan atas apa yang telah dilakukan karyawan bisa itu berupa pengakuan, upah, promosi, dan lain sebagainya.
- b. Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan, maksudnya adalah perusahaan mendengarkan keluhan kesah karyawan, mendengarkan pendapat, memperhatikan apa yang dibutuhkan, dan lain sebagainya.

Selain itu Amason dan Aleen (dalam Tobing dan Mutia, 2011) mengungkapkan bahwa aspek-aspek POS yakni sebagai berikut :

- a. Perhatian dari organisasi terhadap keberadaan karyawan.
- b. Perhatian dari organisasi pada tujuan dan nilai-nilai karyawan.
- c. Perhatian dari organisasi terhadap kepentingan karyawan pada keputusan yang diambil.
- d. Kesiapsediaan dari organisasi untuk membantu karyawan ketika butuh bantuan.
- e. Pengakuan dari organisasi atas kontribusi karyawan.
- f. Perhatian dari organisasi atas usulan atau pendapat dari karyawan.
- g. Kebanggaan dari organisasi atas hasil kerja karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Allen & Brady (dalam Sahrah, 2017) terdapatnya 3 aspek dalam POS, yakni sebagai berikut :

- a. Sikap organisasi atas ide-ide karyawan.
- b. Sikap organisasi kepada karyawan yang sedang mengalami masalah
- c. Sikap organisasi terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

Berdasarkan pemaparan beberapa para ahli di atas, maka simpulan dari aspek *Perceived Organizational Support* (POS) yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan, perhatian/peduli terhadap kesejahteraan karyawan, kesiapsediaan organisasi pada karyawan, serta kebanggaan dari organisasi pada karyawan.

3. Faktor-Faktor Perceived Organizational Support (POS)

Rhoades dan Eisenberger (dalam Fatdina, 2009; *Proceedings Strategic Roles of I/O Psychology in Building Creative Society*, 2010) mengemukakan faktor dari *Perceived Organizational Support* (POS) ada 4, yakni :

- a. *Fairness* (Keadilan). Faktor pertama ini mencakup keadilan prosedural, yang menyangkut bagaimana cara yang akan digunakan untuk mendistribusikan sumber daya yang berada dalam suatu organisasi. Rhoades dan Eisenberger (dalam Fatdina, 2009) berpendapat, bahwa terjadinya keadilan yang berulang nantinya akan menimbulkan pengaruh yang kuat, POS yang ditunjukkan adanya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.
- b. *Supervisory Support* (Dukungan Supervisor). Dalam faktor kedua ini Eisenberger, dkk (dalam Fatdina, 2009) mengungkapkan, dapat terjadi bila tindakan atasan sebagai wakil organisasi dapat bertanggung jawab dalam mengatur serta menilai kinerja bawahan, maka hal tersebut membuat

karyawan menjadi memandang tindakan-tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari POS

- c. *Organizational Reward & Job Conditions* (Imbalan Organisasi & Kondisi Kerja). Faktor ketiga ini dalam imbalan dapat berupa promosi, penghargaan, serta gaji, dimana hal tersebut dapat membantu memberikan sebuah penilaian positif berdasarkan kontribusi karyawan yang lalu selanjutnya akan menyumbang peningkatan POS. Lalu, dengan memperhatikan keamanan kerja menyebabkan kepastian dimana organisasi akan mempertahankan karyawannya di masa yang akan datang serta diharapkan dapat menyebabkan tingginya POS. Kepercayaan organisasi terhadap kebijaksanaan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya akan meningkatkan POS. Stresor juga dapat menjadi peran seperti pekerjaan yang banyak, tuntutan pekerjaan yang cukup sulit diselesaikan dalam waktu tertentu, keaburan peran seperti minimnya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab individu, serta konflik peran seperti tanggung jawab kerja saling bertentangan yang nantinya dapat menurunkan POS.
- d. *Employee Characteristic* (Karakteristik Karyawan). Faktor keempat ini memaparkan bahwa individu memiliki dua jenis karakteristik, yakni kepribadian dan karakteristik demographis yaitu kepribadian dimana karyawan menginterpretasi perlakuan organisasi sebagai hal baik atau tidak baik.

Selain itu Rhodes dan Eisenberger (dalam *Proceedings Strategic Roles of I/O Psychology in Building Creative Society*, 2010) mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi pada POS itu sendiri, yakni sebagai berikut :

- a. *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi). Faktor ini timbul karena adanya dukungan organisasi yang menimbulkan perasaan berkewajiban dalam memperhatikan kesejahteraan organisasi.
- b. *Job-Related Affect* (Pengaruh terkait Pekerjaan). Faktor ini timbul karena adanya dukungan organisasi yang didapat mempengaruhi reaksi afektif pada pekerjaannya, termasuk kepuasan kerja dan hati positif.
- c. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja). Faktor ini timbul karena adanya dukungan organisasi membuat karyawan merasa mempunyai kompetensi dalam pekerjaannya.
- d. *Performance* (Performa). Faktor ini timbul karena adanya dukungan organisasi yang membuat meningkatkan performa kerja karyawan dan lebih bertanggung jawab.
- e. *Strains* (Tekanan). Faktor ini timbul karena adanya dukungan organisasi yang dapat mengurangi stres pada karyawan.
- f. *Desire to Remain* (Keinginan Tetap Tinggal). Faktor ini timbul karena adanya dukungan organisasi yang membuat karyawan memiliki keterikatan untuk tetap tinggal dan tidak meninggalkan organisasi.
- g. *Withdrawal Behavior* (Perilaku Penarikan Diri). Faktor ini timbul karena adanya dukungan organisasi yang akan mengurangi perilaku buruk seperti membolos, lari dari tugas, *turnover*, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pemaparan beberapa para ahli di atas, maka simpulan dari faktor dari *Perceived Organizational Support* (POS) yaitu keadilan, imbalan organisasi dan kondisi kerja, karakteristik karyawan, serta dukungan *supervisor*. Selain itu dukungan organisasi akan menimbulkan beberapa faktor terhadap persepsi, seperti komitmen dalam organisasi, pengaruh terkait pekerjaan, keterlibatan kerja, performa karyawan, mengurangi tekanan, keinginan karyawan untuk tetap diperusahaan, serta berkurangnya perilaku penarikan diri.

C. Hubungan Perceived Organizational Support (POS) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) saling mempengaruhi. Karena salah satu faktor terdapat dalam OCB ialah *Perceived Organizational Support* (POS) itu sendiri.

POS ialah persepsi atau keyakinan seorang karyawan terhadap bagaimana perusahaan tempat ia bekerja memperhatikan apa yang ia butuhkan. Dimana jika karyawan merasa sejahtera, seperti pada aspek pada POS yakni dengan adanya penghargaan pada kontribusi serta perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan maka akan menimbulkan perilaku yang baik. Ini berarti jika POS yang diberikan baik, secara tidak sadar para nakes akan memunculkan perilaku sukarela, bekerja dengan senang hati, bahkan melakukan pekerjaannya melebihi *jobdesk*-nya.

Perilaku baik yang muncul akibat POS yang baik pula ini juga didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya, dimana Kusuma dan Hindiarto (2015), Sahrah (2017), serta Putra (2013) menghasilkan bahwa POS dengan OCB ini

menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan, yang berarti bahwa hubungan antara POS dan OCB sangat berkesinambungan, dimana nantinya dapat memunculkan norma timbal balik oleh karyawan yang merasa sejahtera sehingga mereka berkewajiban untuk membalasnya.

Pada akhirnya jika POS yang tercipta baik maka akan menghasilkan OCB baik yang bersangkutan dengan ciri-ciri OCB. Adapun keterkaitan dengan ciri OCB tersebut seperti *helping behavior*, *sportmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, serta *self-development*.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini mengajukan hipotesis adanya hubungan positif antara Perceived Organizational Support (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tigapanah dengan asumsi semakin baik Perceived Organizational Support (POS), maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Begitu pula dengan sebaliknya, semakin buruk *Perceived Organizational Support* (POS), maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional disini ialah melihat hubungan bagaimana antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan yang lainnya (Yusuf, 2014), atau penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang nantinya akan bertujuan menjelaskan atau meramalkan sebuah hasil penelitian. Yusuf (2014) juga menjelaskan bahwa tujuan penelitian korelasional ini ialah membantu menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia (menerangkan/*explanatory studies*) atau berfungsi meramalkan suatu hasil (*prediction studies*) karena penelitian ini juga bisa berbentuk penelitian deskriptif dimana akan menggambarkan hubungan antara ubahan-ubahan yang diteliti.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Bohnstedts (dalam Yusuf, 2014) mengungkapkan variabel ialah suatu karakteristik dapat melalui orang, objek, atau bahkan kejadian yang berbeda dalam nilai-nilai yang dijumpai pada orang, objek, atau kejadian itu. Terdapatnya 2 variabel pada penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) : Perceived Organizational Support (POS)
2. Variabel terikat (Y) : Organizational Citizenship Behavior (OCB)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Priyono (2008) mengemukakan bahwa definisi operasional ialah gambaran teliti mengenai prosedur yang nantinya diperlukan untuk memasukkan unit-unit analisis ke dalam kategori tertentu dari tiap-tiap variabel. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam variabel penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. *Perceived Organizational Support (POS)*

Perceived Organizational Support (POS) ialah persepsi atau keyakinan seorang karyawan terhadap bagaimana perusahaan tempat ia bekerja memperhatikan apa yang ia butuhkan. Adapun menurut Rhodes dan Eisenberger (dalam Mujiasih, 2015) POS memiliki 2 aspek yang nantinya akan dijadikan atribut dalam penelitian ini yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan serta perhatian atau peduli dalam kesejahteraan karyawan.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah perilaku secara sukarela oleh karyawan yang termanifestasi seperti membantu rekan, menjaga kondisi kerja, memberikan informasi yang benar kepada siapapun, bertanggung jawab walau bukan bagian/jobdesk-nya, dan sebagainya yang secara tidak langsung membuat produktivitas perusahaan stabil dan meningkat. Adapun menurut Riggio (2017) OCB memiliki 7 ciri yang nantinya akan dijadikan atribut dalam penelitian ini yaitu *helping behavior*, *sportmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, dan *self-development*.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Adapun populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Populasi

Populasi merupakan hal yang penting dalam kerangka penelitian karena meliputi objek, wilayah, atau individu yang akan diselidiki mempunyai karakteristik tertentu, dan nantinya menjadi terwakili, lalu akan mencerminkan atau memberi hasil pada penelitian (Yusuf, 2014). Pada penelitian populasi berasal dari tenaga kesehatan di Puskesmas Tigapanah sebanyak 63 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang telah terpilih dan akan mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2014). Pendapat Sax (dalam Yusuf, 2014) mengungkapkan sampel ialah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang telah terpilih dari suatu populasi. Maka diharapkan sampel ini diharapkan dapat mempengaruhi atau menyumbang hasil yang baik agar nantinya dapat digeneralkan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel ialah *Purposive Sampling*. Adapun *purposive sampling* menurut Sugiyono (2015) dimana penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Priyono (2008) juga mengungkapkan teknik pengambilan sampel *purposive* disebut juga dengan *judgemental sampling* dengan cara

menentukan kriteria khusus pada sampel, terutama orang-orang yang dianggap ahli/bersangkutan. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

- a. Tenaga kesehatan yang bertempat di Puskesmas Tigapanah (tidak tugas di luar)
- b. Sudah berstatus sebagai karyawan tetap

Maka, sampel pada penelitian ini sampel yang diambil terdapat pada tabel berikut.

Tabel III.D.3. Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tigapanah

No.	Tenaga Kesehatan	Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Dokter Umum	1	2	3
2.	Dokter Gigi	1	1	2
3.	Kesehatan Masyarakat	2	1	3
4.	Perawat	4	13	18
5.	Bidan Puskesmas	-	13	13
6.	Nutrisions	-	2	2
7.	Sanitarian	-	2	2
8.	Ahli Lab. Medik	-	1	1
9.	Farmasi	-	3	3
10.	Perawat Gigi	-	4	4
Total				51

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Abdullah (2015) data ialah sekumpulan informasi yang biasanya dapat berbentuk bilangan yang dihasilkan dari pengukuran atau perhitungan. Selanjutnya Abdullah (2015) juga mengungkapkan bahwa data ialah komponen penelitian, yang berarti tanpa data tidak akan ada penelitian, serta harus valid atau benar. Maka dari itu perlulah melakukan metode dengan benar.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini ialah skala. Menurut Sugiyono (2015) skala pengukuran ialah kesepakatan yang digunakan sebagai

acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam sebuah alat ukur, sehingga alat ukur yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Instrumen penelitian ini juga menggunakan kuesioner/angket. Abdullah (2015) mengemukakan bahwa kuesioner/angket ialah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Penelitian ini menggunakan kuesioner berupa skala yakni dengan menggunakan *checklist* sesuai dengan apa yang dirasakan responden dan skala yang akan digunakan ialah skala *Likert*. Sugiyono (2015) mengungkapkan skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dilanjutkan dengan pendapat Priyono (2008) bahwa skala *Likert* ini berisi pernyataan yang sistematis guna menunjukkan bagaimana sikap responden pada pernyataan tersebut.

Menurut Abdullah (2015) skala *Likert* ialah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Adapun penggunaan skala *Likert* yang digunakan dengan interval 4 skor yakni SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), serta STS (sangat tidak setuju). Sugiyono (2015) memaparkan bahwa dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel penelitian yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel lalu kemudian menjadi 2 skala yang akan digunakan, yakni :

1. Skala *Perceived Organizational Support* (POS)

Adapun alat ukur yang akan digunakan dalam mengukur POS menggunakan aspek-aspek POS menurut Rhodes dan Eisenberger (dalam Mujiasih, 2015) POS memiliki yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan serta perhatian atau peduli dalam kesejahteraan karyawan.

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adapun alat ukur yang akan digunakan dalam mengukur OCB menggunakan ciri-ciri OCB menurut Riggio (2017) yaitu *helping behavior*, *sportmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, serta *self-defelopment*

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Abdullah (2015) validitas ialah untuk mengungkapkan sejauh mana data yang didapatkan melalui instrumen penelitian akan mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penelitian ini yang menggunakan skala dalam pengumpulan datanya, maka untuk memastikan skala tersebut peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitasnya. Adapun teknik yang akan digunakan dalam menguji validitas alat ukur ialah teknik *product moment correlation* karena kelompok uji coba > 30. Adapun rumusnya ialah :

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{XY} = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = Skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)

Y = Skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)

N = Jumlah responden

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Abdullah (2015) reliabilitas ialah menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur itu digunakan berulang-ulang kali. Sejalan dengan pendapat Yusuf (2014) bahwa reliabilitas ini ialah konsistensi/kestabilan skor sebuah instrumen penelitian terhadap individu yang sama yang akan diberikan dalam waktu yang berbeda. Selanjutnya bila skala sebagai alat ukur telah valid maka dilakukan juga uji reliabilitas dengan tujuan melihat seberapa konsisten alat ukur yang digunakan tersebut. Adapun teknik yang digunakan dalam menguji reliabilitas alat ukur ialah teknik *alpha cronbach*. Menurut Abdullah (2015) teknik ini untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya terdiri dari rentangan antara beberapa nilai. Trihendradi (2013) mengatakan bahwa instrumen yang dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *alpha cronbach* > dari 0,6. Adapun rumusnya ialah :

$$r_{II} = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{II} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

σ^2 = Varian total

Σ_{ob2} = Jumlah varian butir

G. Metode Analisa Data

Dalam pengolahan data, tentunya akan melakukan analisa data juga secara statistika. Pada penelitian ini menganalisis dengan statistika inferensial. Menurut Bungin (dalam Abdullah, 2015) statistika inferensial ini tujuannya tidak saja mendeskripsikan keadaan gejala sosial yang tampak, tetapi juga lebih jauh lagi ingin melihat hubungan kausalitas antara gejala tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dimana dalam analisis korelasional dilakukan terlebih dahulu uji asumsi. Adapun uji asumsi yang akan digunakan pada penelitian ini menurut pendapat Abdullah (2015) ialah :

1. Uji asumsi normalitas, bahwa dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian hasil signifikansinya berdistribusi normal baik secara multivariat maupun univariat serta untuk memperlihatkan bahwa data sampel tersebut berasal dari populasi yang telah berdistribusi normal.
2. Uji asumsi linearitas, ialah suatu keadaan dimana hubungan antara variabel *dependent* dengan variabel *independent* telah bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel *independent* tertentu.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah korelasi *Product Moment*, karena penelitian ini pada dasarnya ialah melihat bagaimana hubungan terhadap 2 variabel, yakni *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel bebas, dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat. Adapun rumus *Product Moment* yakni :

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

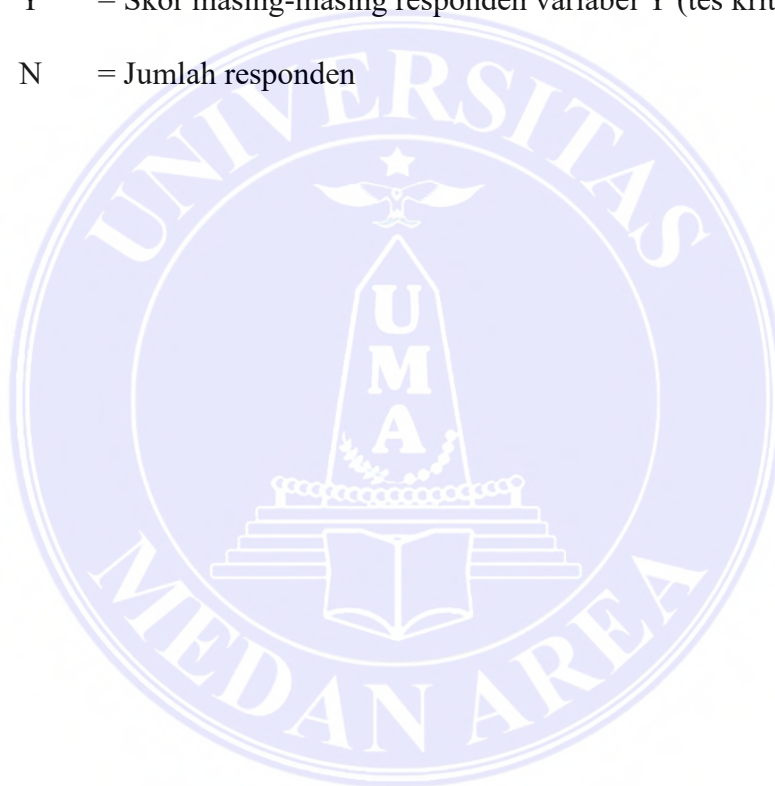
Keterangan :

R_{XY} = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = Skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)

Y = Skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)

N = Jumlah responden



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kemudian mendapatkan hasil, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil yang membuktikan pernyataan tersebut ialah terdapat koefisien korelasi sebesar 0,551 dengan $P = 0,000 < 0,050$. Hasil tersebut diartikan bahwa semakin baik *Perceived Organizational Support* (POS) maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan sebaliknya. Berdasarkan hasil dan pernyataan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Berdasarkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas yakni *Perceived Organizational Support* (POS) dengan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar $r^2 = 30,3\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 30,3%, dengan 69,7% bisa ditentukan dengan variabel-variabel lainnya.
3. Berdasarkan hasil penelitian terhadap tenaga kesehatan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada di kategori sedang dengan hasil SD sebesar 7,648 dengan nilai mean empirik sebesar 95,43 dan mean hipotetik

sebesar 90. Selanjutnya pada *Perceived Organizational Support* (POS) berada di kategori sedang dengan hasil SD sebesar 3,462 dengan nilai mean empirik sebesar 26,84 dan mean hipotetik sebesar 27,5.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memiliki saran sebagai berikut :

1. Saran kepada Pihak Puskesmas

Disarankan kepada puskesmas agar mengupayakan peningkatan *Perceived Organizational Support* (POS) atau dengan kata lain menghargai kontribusi tenaga kesehatan. Karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan merasa wajib memberikan umpan balik atau dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Upaya-upaya tersebut bisa berupa hubungan baik antara kepala puskesmas dengan tenaga kesehatan, mendengar keluh kesah, serta memberikan pengakuan atas kerja keras diperoleh.

2. Saran kepada Subjek Penelitian

Disarankan pada subjek penelitian agar dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam dirinya seperti meningkatkan perilaku sukarela, menjaga hubungan baik antar rekan, serta saling menghargai rekan tanpa memilih.

3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini sesungguhnya masih jauh dari kata sempurna dan memiliki kekurangan serta keterbatasan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat

memilih dan menetapkan subjek lebih spesifik dan ciri khusus seperti ditinjau dari masa kerja, jenis kelamin, dan lain sebagainya. Selain itu juga disarankan untuk meneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan variabel lain selain *Perceived Organizational Support* seperti *Psychological Capital*, iklim organisasi, kepribadian, jenis kelamin, serta kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2015). *Industrial/Organizational Psychology an Applied Approach*. 8th ed. United States of America : Cengage Learning.
- Abdullah, M. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Alfajar, N. F. (2020). Hubungan antara loyalitas dan perceived organizational support dengan work engagement pada petugas pelayanan kantor ditlantas polda daerah x. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 17-24.
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen karyawan ditinjau dari self efficacy dan persepsi dukungan organisasi di cv. wahyu jaya semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 35-39.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214-1230.
- Dharmawan, D. C., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara perceived organizational support dan kesiapan untuk berubah pada karyawan pt. kai commuter jabodetabek. *Jurnal Empati*, 6(1), 115-119.
- Fatdina. (2009). Peran dukungan organisasi yang dirasakan karyawan sebagai mediator pengaruh keadilan prodedural terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(1), 1-17.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kusuma, T. & Hindiarto, F. (2015). Organizational citizenship ditinjau dari kecerdasan emosional dan perceived organizational support pada karyawan pt. x. *Psikodimensia*, 14(2), 1-8.
- Mahri, N., Widjajanta B., & Sumiyati. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada badan kepegawaian daerah provinsi jawa barat di bandung. *Journal of Business Management Education*, 3(2), 126-141.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Priyono. (2008). *Metode Peneltian Kuantitatif*. Surabaya : Zifatama Publishing.
- Proceedings : Strategic Roles of I/O Psychology in Building Creative Society, Surabaya, 2010, Sami'an, Surabaya : CV, Garuda Mas Sejahtera.
- Putra, D. S. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior pada karyawan pt en seval putera megatrading divisi transportasi cabang sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 61-75.
- Riggio, R. E. (2012). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 6th ed. United States of America : Pearson.
- Robins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. 14th ed. England : Pearson.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. United States of America : Sage Publications.

- Sahrah, A. (2017). Perceived organizational support dan organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit. *Jurnal Insight*, 19(2), 40-56.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susanti, R. & Wimbari, S. (2012). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) dan persepsi atas dukungan organisasi terhadap knowledge sharing dan jenis kelamin sebagai moderator pada karyawan pt. telekomunikasi indonesiatbk, kandatel yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 49-61.
- Sutanto, M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh perceived organizational support (pos) terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan organizational trust sebagai variabel intervening di hypermart royal plaza surabaya. *Agora* 6(1).
- Tobing, H. & Mutia, C. (2011). Kontribusi persepsi iklim organisasi dan dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan pt. alpin boga pangan medan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 3(1), 19-28.
- Trihendradi, C. (2013). *Step by Step IBM SPSS 21 : Analisis Data Statistik*. Yogyakarta : Andi.
- Vertikallini, H. & Dwi, U. (2014). Kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan. *Psycho Idea*, 12(2), 6-11.
- Yuniasanti, R. & Rohmana, F. (2017). Analisis dimensi extraversion dan dimensi conscientiousness (big five personality) dengan organizational citizenship behavior. *Psycho Idea*, 15(2), 78-87.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana.



LAMPIRAN A

BLUEPRINT SKALA

PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT (POS)

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

1. Skala *Perceived Organization Support* (POS)

Skala berdasarkan aspek-aspek POS menurut Rhodes dan Eisenberger (dalam Mujiasih, 2016)

Aspek	Item	
	Favorable (+)	Unfavorable (-)
Penghargaan pada kontribusi karyawan	1. Puskesmas memberikan penghargaan atas kerja saya 2. Puskesmas turut bangga atas pencapaian saya 3. Puskesmas memberikan kesempatan dalam mengikuti pelatihan yang sesuai 4. Puskesmas memberikan bonus saat pekerjaan saya melampaui tugas 5. Puskesmas memberikan pengakuan karyawan terbaik setiap bulannya	6. Puskesmas jarang melihat hasil kerja saya 7. Puskesmas tidak memberikan hal apapun atas kinerja saya 8. Puskesmas selalu menetapkan sendiri jika ada pelatihan 9. Puskesmas jarang memberikan santunan lebih 10. Puskesmas bersikap biasa saja dengan berbagai pencapaian karyawan
Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan	11. Puskesmas selalu mendengarkan pendapat saya 12. Puskesmas sering membantu apa yang saya perlukan 13. Puskesmas sungguh-sungguh memperhatikan kesejahteraan saya 14. Puskesmas cepat menyelesaikan keluhan saya 15. Puskesmas memberikan fasilitas yang lengkap untuk saya	16. Puskesmas sering abai dengan apa yang saya ungkapkan 17. Puskesmas kerap mengulur waktu saat saya butuh bantuan cepat 18. Puskesmas lalai terhadap kepentingan saya 19. Puskesmas memiliki respon lambat atas kesusahan saya alami 20. Puskesmas masih menggunakan barang yang sudah lama

2. Skala *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB)

Skala berdasarkan ciri-ciri OCB menurut Riggio (2017)

Ciri	Item	
	Favorable (+)	Unfavorable (-)
<i>Helping Behavior</i> (Perilaku Menolong)	1. Saya siap membantu sukarela rekan yang mengalami masalah 2. Saya menjaga agar jauh dari konflik dengan rekan 3. Saya menjadi penengah saat rekan-rekan mengalami pertikaian	4. Saya cukup pemilih dalam membantu rekan 5. Saya sering mengalami bentrok dengan rekan saya 6. Saya memilih tidak ikutan saat rekan-rekan mengalami pertikaian
<i>Sportmanship</i> (Sportivitas)	7. Saya memiliki toleransi jika mengalami ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja 8. Saya menghindari mengeluh jika tidak sesuai dengan rekan lainnya 9. Saya merelakan kepentingan saya demi kepentingan kelompok	10. Saya merasa asing karena tidak cocok dengan rekan lainnya 11. Saya terang-terangan menunjukkan sikap tidak suka saya 12. Saya merasa keberatan dengan kepentingan dalam kelompok
<i>Organizational Loyalty</i> (Loyalitas Organisasi)	13. Saya turut menyelesaikan masalah di Puskesmas walaupun bukan tanggung jawab saya 14. Saya selalu menjaga nama baik Puskesmas 15. Saya tetap bekerja saat kondisi Puskesmas tidak baik	16. Saya merasa bahwa cukup kepala Puskesmas saja yang menangani masalah terjadi 17. Saya menyarankan keluarga saya berobat di rumah sakit saja 18. Saya mengambil cuti saat kondisi Puskesmas tidak baik
<i>Organizational Compliance</i> (Kepatuhan Organisasi)	19. Saya berusaha datang tepat waktu ke puskesmas 20. Saya selalu mematuhi prosedur yang ada di puskesmas 21. Saya mengerjakan apapun saat senggang sekalipun	22. Saya datang lebih lama karena biasanya tidak ada pasien 23. Saya merasa peraturan yang ada terlalu mengikat 24. Saya memilih beristirahat dan bersantai saat senggang

<p><i>Individual Initiative</i> (Inisiatif Individu)</p>	<p>25. Saya bersedia mengambil tugas tambahan 26. Saya kerap membantu rekan yang memiliki beban kerja lebih 27. Saya senang membagi ide-ide baik saya untuk kemajuan puskesmas</p>	<p>28. Saya mengerjakan bagian saya saja 29. Saya kerap mengganti waktu karena telah bersedia membantu rekan 30. Saya merasa ide saya tidak diperlukan dalam puskesmas</p>
<p><i>Civic Virtue</i> (Kebajikan Sipil)</p>	<p>31. Saya selalu mencari informasi tentang perkembangan Puskesmas 32. Saya selalu turut serta dalam tata kelola organisasi 33. Saya turut serta mengawasi kondisi lingkungan puskesmas</p>	<p>34. Saya hanya mendengar informasi penting saja di Puskesmas 35. Saya ikut bersama rekan lainnya jika diperlukan 36. Saya hanya menjaga kondisi ruangan saya</p>
<p><i>Self-development</i> (Pengembangan Diri)</p>	<p>37. Saya bersedia melakukan yang bukan tugas saya agar menambah keterampilan 38. Saya senang belajar pribadi tentang keterampilan baru 39. Saya kerap bekerja sukarela agar pengetahuan saya bertambah</p>	<p>40. Saya merasa keterampilan saya sudah cukup 41. Saya selalu menunggu pelatihan dari pihak Puskesmas 42. Saya hanya mengerjakan bagian saya</p>



LAMPIRAN B
KUESIONER UJI COBA

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya Hilary Rachel, mahasiswi Program Studi S1 Psikologi Universitas Medan Area, saat ini sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi.

Saya memohon atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner berikut ini. Semua pendapat yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Hal ini semata-mata untuk kepentingan penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan data yang akan dilampirkan pada tugas akhir saya.

Saya memohon kuesioner diisi dengan lengkap dan sejujur-jujurnya. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih. Tanpa bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, penelitian ini tidak mungkin terselesaikan. Adapun cara pengisian kuesioner ialah sebagai berikut :

1. Isiliah identitas Anda di kolom yang telah disediakan
2. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom tersedia yang menunjukkan keadaan Anda sesungguhnya atau yang paling mendekati dengan keadaan Anda. Adapun keterangan pada kolom ialah :
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
3. Pastikan Anda memberikan jawaban bagi setiap pernyataan dan tidak terlewat
4. Kerahasiaan identitas dan jawaban Anda dijamin oleh peneliti

Nama (Inisial) : _____ **Usia** : _____
Bagian/Posisi : _____ **Jenis Kelamin** : Lk — Pr

Skala 1

Pada kuesioner ini, berilah tanda centang (✓) sesuai dengan diri Anda.


No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya bersedia melakukan yang bukan tugas saya agar menambah keterampilan				
2	Saya bersedia mengambil tugas tambahan				
3	Saya berusaha datang tepat waktu ke puskesmas				
4	Saya cukup pemilih dalam membantu rekan				
5	Saya datang lebih lama karena biasanya tidak ada pasien				
6	Saya hanya menajaga kondisi ruangan saya				
7	Saya hanya mendengar informasi penting saja di Puskesmas				
8	Saya hanya mengerjakan bagian saya				
9	Saya ikut bersama rekan lainnya jika diperlukan				
10	Saya kerap bekerja sukarela agar pengetahuan saya bertambah				
11	Saya kerap membantu rekan yang memiliki beban kerja lebih				
12	Saya kerap mengganti waktu karena telah bersedia membantu rekan				
13	Saya memilih beristirahat dan bersantai saat senggang				
14	Saya memilih tidak ikutan saat rekan-rekan mengalami pertikaian				
15	Saya memiliki toleransi jika mengalami ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja				
16	Saya mengambil cuti saat kondisi Puskesmas tidak baik				
17	Saya mengerjakan apapun saat senggang sekalipun				
18	Saya mengerjakan bagian saya saja				
19	Saya menghindari mengeluh jika tidak sesuai dengan rekan lainnya				

20	Saya menjadi penengah saat rekan-rekan mengalami pertikaian				
21	Saya menjaga agar jauh dari konflik dengan rekan				
22	Saya menyarankan keluarga saya berobat di rumah sakit saja				
23	Saya merasa asing karena tidak cocok dengan rekan lainnya				
24	Saya merasa bahwa cukup kepala Puskesmas saja yang menangani masalah terjadi				
25	Saya merasa ide saya tidak diperlukan dalam Puskesmas				
26	Saya merasa keberatan dengan kepentingan dalam kelompok				
27	Saya merasa keterampilan saya sudah cukup				
28	Saya merasa peraturan yang ada terlalu mengikat				
29	Saya merelakan kepentingan saya demi kepentingan kelompok				
30	Saya selalu mematuhi prosedur yang ada di Puskesmas				
31	Saya selalu mencari informasi tentang perkembangan Puskesmas				
32	Saya selalu menjaga nama baik Puskesmas				
33	Saya selalu menunggu pelatihan dari pihak Puskesmas				
34	Saya selalu turut serta dalam tata kelola organisasi				
35	Saya senang belajar pribadi tentang keterampilan baru				
36	Saya senang membagi ide-ide baik saya untuk kemajuan Puskesmas				
37	Saya sering mengalami bentrok dengan rekan saya				
38	Saya siap membantu sukarela rekan yang mengalami masalah				
39	Saya terang-terangan menunjukkan sikap tidak suka saya				
40	Saya tetap bekerja saat kondisi Puskesmas tidak baik				
41	Saya turut menyelesaikan masalah di Puskesmas walaupun bukan tanggung jawab saya				
42	Saya turut serta mengawasi kondisi lingkungan Puskesmas				

Skala 2

Pada kuesioner ini, berilah tanda centang (√) sesuai dengan apa yang Anda rasakan.

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Puskesmas bersikap biasa saja dengan berbagai pencapaian karyawan				
2	Puskesmas cepat menyelesaikan keluhan saya				
3	Puskesmas jarang melihat hasil kerja saya				
4	Puskesmas jarang memberikan santunan lebih				
5	Puskesmas kerap mengulur waktu saat saya butuh bantuan cepat				
6	Puskesmas lalai terhadap kepentingan saya				
7	Puskesmas masih menggunakan barang yang sudah lama				
8	Puskesmas memberikan bonus saat pekerjaan saya melampaui tugas				
9	Puskesmas memberikan fasilitas yang lengkap untuk saya				
10	Puskesmas memberikan kesempatan dalam mengikuti pelatihan yang sesuai				
11	Puskesmas memberikan pengakuan karyawan terbaik setiap bulannya				
12	Puskesmas memberikan penghargaan atas kerja saya				
13	Puskesmas memiliki respon lambat atas kesusahan saya alami				
14	Puskesmas selalu mendengarkan pendapat saya				
15	Puskesmas selalu menetapkan sendiri jika ada pelatihan				
16	Puskesmas sering abai dengan apa yang saya ungkapkan				
17	Puskesmas sering membantu apa yang saya perlukan				
18	Puskesmas sungguh-sungguh memperhatikan kesejahteraan saya				
19	Puskesmas tidak memberikan hal apapun atas kinerja saya				
20	Puskesmas turut bangga atas pencapaian saya				



LAMPIRAN C
DATA UJI COBA
DATA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)
DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

1. Data Uji Coba *Perceived Organizational Support* (POS)

no	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	total
1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	4	1	4	1	1	3	3	2	4	46
2	3	4	4	1	1	2	1	4	3	4	4	3	1	4	2	1	3	3	3	4	55
3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	2	2	48
4	2	3	2	1	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	1	4	2	3	2	3	54
5	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	1	4	2	2	3	3	3	4	54
6	2	1	1	1	2	3	2	1	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	47
7	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	50
8	2	3	4	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	47
9	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	37
10	2	3	2	1	1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	48
11	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	1	3	2	4	2	3	1	3	57
12	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	56
13	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	51
14	4	4	3	1	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	56
15	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	57
16	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	1	4	2	2	3	3	2	3	47
17	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	4	3	2	3	50
18	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	2	3	62
19	2	3	2	2	2	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	1	4	53
20	3	4	2	2	2	4	1	4	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	53
21	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	47
22	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	53
23	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	57

24	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	53
25	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	4	2	1	3	3	2	3	48
26	3	4	3	2	1	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	4	2	4	59
27	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	2	3	1	4	55
28	2	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	1	4	3	2	3	4	3	3	60
29	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	56
30	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	1	3	58
31	4	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	54
32	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	54
33	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	56
34	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	2	3	1	4	57
35	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	43
36	1	2	3	3	2	1	4	2	2	2	3	2	3	2	2	4	1	2	3	1	45

2. Data Uji Coba *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	
3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3
2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	4
2	3	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	4	4	
2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	
2	4	3	4	2	2	3	2	1	2	4	3	4	4	3	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	3	2	1	2	4	4	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
1	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	4	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	
3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	4	1	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	4	1	3	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	4	2	1	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	
2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	
3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3		
1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	4	1	2	1	1	3	4	3	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	
1	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	3	3	1	1	3	1	1	4	1	2	1	1	1	
1	2	1	2	1	1	4	1	2	1	2	3	4	2	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	3	4	1	1	3	1	1	4	1	3	1	1	1	
2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	

2	3	1	3	2	2	1	2	1	2	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2			
3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3
2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2		
2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	3	1	4	3	3	1	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2		
1	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	1	1	4	4	4	2	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1		
2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2			
2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4		
2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	1	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2		
2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3			





LAMPIRAN D

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR
SKALA *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* (POS)**

Skala *Perceived Organizational Support* (POS)

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,672	,690	20

2. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	50,03	23,628	,497	,628
item2	49,28	23,178	,667	,611
item3	49,81	25,875	,444	,658
item4	50,69	27,533	,106	,672
item5	49,89	27,473	,057	,680
item6	50,33	27,829	,018	,683
item7	49,83	24,714	,371	,651
item8	49,25	23,507	,639	,616
item9	49,28	26,778	,506	,655
item10	49,03	24,371	,609	,626
item11	49,22	24,292	,539	,629
item12	49,11	26,273	,478	,669
item13	50,06	26,168	,157	,673
item14	49,19	27,647	,078	,675
item15	50,44	28,425	-,057	,688

item16	49,83	24,714	,521	,651
item17	49,83	27,343	,073	,679
item18	49,28	26,778	,391	,655
item19	50,28	31,121	,607	,723
item20	49,14	24,694	,482	,641

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52,31	28,447	5,334	20





LAMPIRAN E

UJI VALIDITAS DAN RELIBIALITAS ALAT UKUR

SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,948	,946	42

2. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	100,92	264,193	,892	,944
item2	100,00	269,543	,702	,946
item3	101,17	277,400	,522	,948
item4	99,97	269,456	,738	,946
item5	100,92	264,193	,892	,944
item6	100,92	264,193	,892	,944
item7	100,81	273,875	,313	,949
item8	100,92	264,193	,892	,944
item9	101,47	276,713	,403	,947
item10	100,72	278,092	,308	,948
item11	99,97	269,456	,738	,946
item12	101,03	277,456	,308	,948
item13	100,61	274,302	,487	,949

item14	99,97	269,456	,738	,946
item15	100,00	286,457	-,119	,950
item16	101,53	279,456	,380	,948
item17	99,97	269,456	,738	,946
item18	100,92	264,193	,892	,944
item19	100,64	260,409	,794	,945
item20	99,83	274,829	,436	,947
item21	99,61	281,844	,139	,949
item22	99,83	274,829	,436	,947
item23	100,97	286,428	-,216	,949
item24	99,83	274,829	,436	,947
item25	101,08	285,964	-,096	,950
item26	100,67	260,400	,829	,944
item27	100,72	260,035	,789	,945
item28	101,08	273,907	,467	,947
item29	100,72	260,321	,841	,944
item30	99,83	274,829	,436	,947
item31	100,08	288,136	-,143	,953
item32	100,92	264,193	,892	,944
item33	100,83	263,571	,823	,945
item34	100,33	279,657	,302	,948
item35	100,83	263,571	,823	,945
item36	100,72	260,321	,841	,944
item37	100,61	288,302	,348	,953
item38	100,92	264,193	,892	,944
item39	101,19	281,761	,106	,949
item40	100,92	264,193	,892	,944
item41	100,64	260,409	,794	,945
item42	100,64	260,409	,794	,945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103,06	284,454	16,866	42



LAMPIRAN F
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya Hilary Rachel, mahasiswi Program Studi S1 Psikologi Universitas Medan Area, saat ini sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi.

Saya memohon atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner berikut ini. Semua pendapat yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Hal ini semata-mata untuk kepentingan penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan data yang akan dilampirkan pada tugas akhir Saya.

Saya memohon kuesioner diisi dengan lengkap dan sejujur-jujurnya. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, Saya mengucapkan terima kasih. Tanpa bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, penelitian ini tidak akan mungkin terselesaikan. Adapun cara pengisian kuesioner ialah sebagai berikut :

5. Isilah identitas Anda di kolom yang telah tersedia
6. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom tersedia yang menunjukkan keadaan Anda atau yang Anda rasakan sesungguhnya atau yang paling mendekati.

Adapun keterangan pada kolom ialah :

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

7. Pastikan Anda memberikan jawaban bagi setiap pernyataan yang tersedia dan tidak terlewat
8. Kerahasiaan identitas dan jawaban Anda dijamin oleh peneliti

Nama (Inisial) : _____ **Usia** : _____
Bagian/Posisi : _____ **Jenis Kelamin** : Lk — Pr

Pada kuesioner ini, berilah tanda centang (√) sesuai dengan diri Anda.


No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya bersedia melakukan yang bukan tugas Saya agar menambah keterampilan				
2.	Saya bersedia mengambil tugas tambahan				
3.	Saya berusaha datang tepat waktu ke Puskesmas Tigapanah				
4.	Saya cukup pemilih dalam membantu rekan				
5.	Saya datang lebih lama karena biasanya tidak ada pasien				
6.	Saya hanya menjaga kondisi ruangan Saya				
7.	Saya hanya mendengar informasi penting saja di Puskesmas Tigapanah				
8.	Saya hanya mengerjakan bagian Saya				
9.	Saya ikut bersama rekan lainnya jika diperlukan saja				
10.	Saya kerap bekerja sukarela agar pengetahuan Saya bertambah				
11.	Saya kerap membantu rekan yang memiliki beban kerja lebih				
12.	Saya kerap mengganti jadwal shift karena telah bersedia membantu rekan				
13.	Saya memilih beristirahat dan bersantai saat senggang				
14.	Saya memilih tidak ikutan saat rekan-rekan mengalami pertikaian				
15.	Saya mengambil cuti saat kondisi Puskesmas Tigapanah tidak baik				
16.	Saya mengerjakan apapun saat senggang sekalipun				
17.	Saya mengerjakan bagian Saya saja				
18.	Saya menghindari mengeluh jika tidak sesuai dengan rekan lainnya				
19.	Saya menjadi penengah saat rekan-rekan mengalami pertikaian				
20.	Saya menyarankan keluarga Saya berobat di rumah sakit saja				
21.	Saya merasa bahwa cukup kepala Puskesmas saja yang menangani masalah terjadi				

22.	Saya merasa keberatan dengan kepentingan dalam kelompok				
23.	Saya merasa keterampilan Saya sudah cukup				
24.	Saya merasa peraturan yang ada terlalu mengikat				
25.	Saya merelakan kepentingan Saya demi kepentingan kelompok				
26.	Saya selalu mematuhi prosedur yang ada di Puskesmas				
27.	Saya selalu menjaga nama baik Puskesmas Tigapanah				
28.	Saya hanya menunggu pelatihan dari pihak Puskesmas Tigapanah saja				
29.	Saya senang belajar pribadi tentang keterampilan baru				
30.	Saya senang membagi ide-ide baik Saya untuk kemajuan Puskesmas				
31.	Saya sering mengalami bentrok dengan rekan Saya				
32.	Saya siap membantu sukarela rekan yang mengalami masalah				
33.	Saya terang-terangan menunjukkan sikap tidak suka Saya				
34.	Saya tetap bekerja saat kondisi Puskesmas Tigapanah tidak baik				
35.	Saya turut menyelesaikan masalah di Puskesmas Tigapanah walaupun bukan tanggung jawab Saya				
36.	Saya turut serta mengawasi kondisi lingkungan puskesmas				

Pada kuesioner ini, berilah tanda centang (√) sesuai dengan apa yang Anda rasakan.

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Puskesmas Tigapanah bersikap biasa saja dengan berbagai pencapaian karyawan				
2.	Puskesmas Tigapanah cepat menyelesaikan keluhan kesah Saya				
3.	Puskesmas Tigapanah jarang melihat hasil kerja Saya				
4.	Puskesmas Tigapanah memberikan bonus saat pekerjaan Saya melampaui tugas				
5.	Puskesmas Tigapanah memberikan fasilitas yang lengkap untuk Saya				
6.	Puskesmas Tigapanah memberikan kesempatan dalam mengikuti pelatihan yang sesuai				
7.	Puskesmas Tigapanah memberikan pengakuan karyawan terbaik setiap bulannya				
8.	Puskesmas Tigapanah memberikan penghargaan atas hasil kerja Saya				
9.	Puskesmas Tigapanah sering abai dengan apa yang Saya ungkapkan				
10.	Puskesmas Tigapanah sungguh-sungguh memperhatikan kesejahteraan Saya				
11.	Puskesmas Tigapanah turut bangga atas pencapaian Saya				

———— **Terima Kasih atas Partisipasinya** ————



LAMPIRAN G
DATA PENELITIAN
DATA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)
DATA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Data Skala Perceived Organizational Support (POS)

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	1	4	1	3	2	1	2	3	2	2
3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
6	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
7	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
8	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
9	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
10	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3
11	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
12	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2
13	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3
14	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
15	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
16	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
17	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1

18	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
19	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3
20	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
21	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
22	3	1	4	1	3	2	1	2	3	2	2
23	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
24	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
25	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
26	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
27	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1
28	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
30	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
31	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
32	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2
33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
34	3	3	1	2	3	4	1	2	3	2	2
35	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
36	3	3	1	4	2	4	4	4	1	4	2

37	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
40	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
41	4	2	2	1	2	3	1	1	3	2	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
43	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
44	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1
45	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
46	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
47	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2
49	3	4	2	1	2	3	1	1	3	1	2
50	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
51	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1

Data Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
2	1	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
5	4	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	
7	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
8	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	
9	4	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
10	1	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	
12	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2		
13	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	4	2	3	3	1	2	2	2	2	3	
14	4	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
16	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	1	2	2	3	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	2	4	4	1	2	2	4	2	3	
17	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	3	4	1	4	4	4	4	1	3	1	4	1	1	4
18	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1
19	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
21	4	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
22	1	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4		
23	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	1	2	2	3	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	2	4	4	1	2	2	4	2	3	
24	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2		
25	4	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	

27	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1		
28	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
30	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	
31	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	
33	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
34	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	1	2	2	3	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	2	4	4	1	2	2	4	2	3	
35	4	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
36	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3
37	4	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
39	2	1	3	4	2	3	3	4	4	2	2	4	3	4	2	1	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	2	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	
43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
44	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1
45	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
46	1	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4
47	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4
50	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3



1. Uji Asumsi Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
POS	51	26,84	3,426	17	32
OCB	51	95,43	7,648	70	109

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	POS	OCB
N	51	51
Normal Parameters	Mean	26,84
	Std. Deviation	3,426
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,052
	Negative	-,090
Test Statistic	,090	,234
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200	,076

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Asumsi Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between Groups	(Combined)	1364,610	10	136,461	3,499	,002
POS	Groups	Linearity	887,083	1	887,083	22,747	,000
		Deviation from Linearity	477,527	9	53,059	1,361	,238
	Within Groups		1559,900	40	38,997		
	Total		2924,510	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * POS	,551	,303	,683	,467

3. Uji Hipotesis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
POS	26,84	3,426	51
OCB	95,43	7,648	51

Correlations

		POS	OCB
POS	Pearson Correlation	1	,551**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	51	51
OCB	Pearson Correlation	,551**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	51	51

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



LAMPIRAN I
SURAT-SURAT PENELITIAN

1. Surat Izin Pengambilan Data



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Karamba Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360188, 736878, 7364348 ☎ (061) (360212 Medan) 20123
 Kampus II : Jalan Delima Nomor 73 (Jalan Sei Selayu Nomor 70) A ☎ (061) 6225802 ☎ (061) 6226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id - E-Mail: info_@medan@uma.ac.id

Nomor : 1077/PPSI/01.10/X/2021 5 Oktober 2021
 Lampiran : -
 (s.d) : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
 Puskesmas Tigapanah
 di
 Tempat

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

Nama : Hilary Rachel Meidina Br. Hasibuan
 NPM : 178600823
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Puskesmas Tigapanah, Jl. Besar Kuban (Jalan Merah), Tigapanah, Kabupaten Karo, Sumatera Utara, 22171 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Perceived Organizational Support (POS) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tigapanah".

Pada kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengambil gelar 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 menghiarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Puskesmas yang Bapak/Ibu pimpin.

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

in Debat,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,
 (Signature)
 Lutfi Almita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Yth
 - Arwij

2. Surat Balasan Telah Selesai Melakukan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KARO
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS TIGAPANAH

Jln. Kabanjahe - P. Siantar No.109 Tigapanah Email:puskesmas@tigapanah.karo.go.id



SURAT KETERANGAN
 Nomor : 440 / 812 / PUSK-TP/XI / 2021

Yang Bertanda tangan di bawah ini Kepala UPTD Puskesmas Tigapanah menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : HILARY RACHEL MEIDINA BR HASIBUAN
 Jenis Kelamin : PEREMPUAN
 Pekerjaan : MAHASISWA UNIVERSITAS MEDAN AREA
 FAKULTAS PSIKOLOGI
 NPM : 178600425

Telah menyelesaikan dengan baik Riset dan Pengambilan Data Penelitian dengan Judul *"Hubungan Antara Perceived Organization Support (POS) dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tigapanah"* Sejak Tanggal 21 Oktober 2021 sampai dengan tanggal 2 November 2021. Kiranya pengalaman dan data yang didapat menambah wawasan/pengalaman mahasiswa dan juga untuk keperluan penyelesaian Tugas Skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diperbuat di Tigapanah
 Pada Tanggal 02 November 2021
 Kepala UPTD Puskesmas Tigapanah



dr. Dedi Perangin-angin
 NIP. 19600130 200502 1 001