

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* DI SEKOLAH SANTO NICHOLAS MEDAN**

TESIS

Oleh

**CINDY YOHANNES
NIM. 191804035**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 22/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/22

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* DI SEKOLAH SANTO NICHOLAS MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**CINDY YOHANNES
NIM. 191804035**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 22/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/22

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Dengan
Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah Santo Nicholas
Medan

Nama : Cindy Yohannes

N P M : 191804035

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy P, M. Si, MA, M. Psi, MH

Dr. Dedi Syaputra, MA

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Dr. Risydah Fadilah, M. Psi, Psikolog

Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti K., MS

Telah di uji pada Tanggal 26 Februari 2022

Nama : Cindy Yohannes

NPM : 191804035



Panitia Penguji Tesis:

Ketua : Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog

Sekretaris : Dr. Siti Aisyah, M. Psi, Psikolog

Pembimbing I : Dr. Sjahril Effendy P, M. Si, MA, M. Psi, MH

Pembimbing II : Dr. Dedi Sahputra, MA

Penguji Tamu : Dr. Patisina, ST, M.Eng

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Februari 2022

Cindy Yohannes

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

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

Nama : Cindy Yohannes
NPM : 191804035
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

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

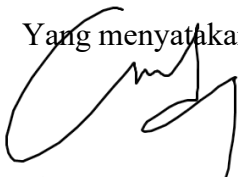
**Hubungan Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Dengan
Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah Santo Nicholas Meda**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

Yang menyatakan



Cindy Yohannes

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ Hubungan Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah Santo Nicholas Medan “

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog.
4. Komisi Pembimbing : Dr. Sjahril Effendy, M. Si, M.A, M.Psi, MH, dan Dr. Dedi Sahputra, MA.
5. Ayah dan Ibu, serta semua saudara/keluarga besar.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2019.
7. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
8. Kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Santo Nicholas Medan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI SEKOLAH SANTO NICHOLAS MEDAN”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun baik bagi dunia pendidikan.

Medan, Februari 2022
Peneliti

Cindy Yohannes

ABSTRAK

CINDY YOHANNES. Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekolah Santo Nicholas Medan.2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekolah Santo Nicholas Medan. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Santo Nicholas Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Analisa data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian 1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai x_1-y sebesar 0.554 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan yang sedang. 2. Ada hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai x_2-y sebesar 0.535 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan yang sedang. 3. Ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini ditunjukkan $x_1x_2-y = 0.628$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan yang kuat. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (komitmen organisasi dan budaya organisasi) dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 36,7% dan dinyatakan rendah.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasi, budaya organisasi.

ABSTRACT

CINDY YOHANNES: The correlation between Organizational Commitment and Organizational Culture with Organizational Citizenship Behavior at the Santo Nicholas School Medan. Medan Area University 2022.

The aim of this research is to determine the correlation between organizational commitment and organizational culture with Organizational Citizenship Behavior at the Santo Nicholas School Medan. The hypotheses propose that there is a positive and significant correlation between organizational commitment and organizational culture with Organizational Citizenship Behavior on educators and education staff at the Santo Nicholas School Medan. The population in this research are 40 people. The sampling technique is total sampling. Data analysis is using multiple regression analysis. Research results are: 1. There is a significant correlation between organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior. This is indicated by the coefficient value x_1-y is 0.554 with the value of sig. $0.000 < 0.05$ and H_a statement is accepted with correlation is enough. 2. There is a significant correlation between organizational culture and Organizational Citizenship Behavior. This is indicated by the coefficient value x_2-y is 0.535 with the value of sig. $0.000 < 0.05$ and H_a statement is accepted with correlation is enough. 3. There is a significant correlation between organizational commitment and organizational culture with Organizational Citizenship Behavior. This is indicated by the value of coefficient x_1x_2-y is 0.628 with a value of sig. $0.000 < 0.05$ and the H_a statement is accepted with correlation is strong. The total effective contribution of organizational commitment and organizational culture with Organizational Citizenship Behavior is 36.7% and it stated to be low.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), work motivation, employee performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah Penelitian.....	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Manfaat Teoritis	12
1.6.2. Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1. Kerangka Teori.....	14
2.1.1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>.....	14
2.1.1.1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)	14
2.1.1.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)	15
2.1.1.3. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	16
2.1.2. Komitmen Organisasi	19
2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	19
2.1.2.2. Peranan Komitmen Organisasi.....	21
2.1.2.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	22
2.1.2.4. Dimensi Komitmen Organisasi	25
2.1.3. Budaya Organisasi	27

2.1.3.1.	Pengertian Budaya Organisasi	27
2.1.3.2.	Peranan Budaya Organisasi.....	28
2.1.3.3.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	31
2.1.3.4.	Dimensi Budaya Organisasi	32
2.2.	Kerangka Konseptual	34
2.2.1.	Hubungan Komitmen Organisasi <i>dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	34
2.2.2.	Hubungan Budaya Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	35
2.2.3.	Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	36
2.3.	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1.	Desain Penelitian	40
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2.1.	Tempat Penelitian	40
3.2.2.	Waktu Penelitian	40
3.3.	Identifikasi Variabel.....	41
3.4.	Definisi Operasional	41
3.5.	Populasi dan Sampel	42
3.5.1.	Populasi	42
3.5.2.	Sampel	43
3.6.	Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.7.	Metode Pengumpulan Data	43
3.7.1.	Skala Ukur	45
3.7.2.	Instrumen Penelitian.....	45
3.8.	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	47
3.8.1.	Validitas Alat Ukur	47
3.8.2.	Uji Realibilitas	48
3.9.	Prosedur Penelitian	49
3.10.	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.10.1.	Uji Normalitas	50
3.10.2.	Uji Linearitas	50
3.11.	Teknik Analisis Data	50

3.11.1. Uji Hipotesis.....	51
3.11.2. Koefisien Determinasi.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Orientasi Kancah Penelitian.....	54
4.1.1 Profil Organisasi.....	54
4.1.2 Gambaran Subjek Penelitian	55
4.2 Persiapan Penelitian.....	56
4.2.1 Persiapan Administrasi.....	56
4.2.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	57
4.3 Pelaksanaan Penelitian	60
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	61
4.4.1 Hasil Alat Ukur Penelitian	61
4.4.2 Hasil Penelitian.....	65
4.4.3 Pembahasan	73
4.4.4. Keterbatasan Penelitian.....	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1. Simpulan.....	82
5.2. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 2. Ketentuan Skor Skala Likert.....	45
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala OCB.....	46
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala Komitmen Organisasi.....	46
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala Budaya Organisasi	47
Tabel 6. Karakteristik Subjek Penelitian.....	56
Tabel 7. Distribusi Pernyataan Skala OCB sebelum diuji	58
Tabel 8. Distribusi Pernyataan Skala Komitmen Organisasi sebelum diuji	59
Tabel 9. Distribusi Pernyataan Skala Budaya Organisasi sebelum diuji	60
Tabel 10. Distribusi Pernyataan Skala OCB setelah diuji.....	62
Tabel 11. Distribusi pernyataan Skala Komitmen Organisasi setelah diuji.....	63
Tabel 12. Distribusi pernyataan Skala Budaya Organisasi setelah diuji.....	64
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 14. Hasil Uji Linear Komitmen Organisasi	67
Tabel 15. Hasil Uji Linear Budaya Organisasi	67
Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda	68
Tabel 17. Uji Determinan Komitmen Organisasi	69
Tabel 18. Uji Determinan Budaya Organisasi	69
Tabel 19. Uji Determinan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi	69
Tabel 20. Uji Hipotesis	70
Tabel 21. Interpretasi Koefisien Korelasi	71
Tabel 22. Uji Hipotesis Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual	38
-------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, pekerjaan lebih banyak dilakukan dalam tim atau kelompok. Bukan hanya pada perusahaan, pekerjaan yang dilakukan dalam kelompok juga ditekankan pada sektor pendidikan, yaitu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan adalah lembaga atau tempat berlangsungnya proses pendidikan atau sistem belajar mengajar. Lembaga pendidikan terbagi atas lembaga pendidikan formal dan non formal. Salah satu lembaga pendidikan formal adalah sekolah. Sekolah sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan perlu didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan yang dimaksud meliputi kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan pilar utama dalam menjalankan operasional sekolah. Pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, berbagi informasi, mengakui dan menerima perbedaan pendapat, serta lebih mengutamakan tujuan tim di atas tujuan pribadi. Semua tuntutan dalam pekerjaan tersebut dapat dipenuhi apabila mereka terbiasa untuk saling berinteraksi dengan rekan kerja yang lain. Interaksi kerja yang dilakukan secara terus menerus akan menghasilkan suatu perilaku yang disebut dengan perilaku organisasi (*organizational behavior*).

Perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, penekanan perilaku dalam hubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok dan efek dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasi bekerja dengan lebih efektif.

Perilaku organisasi merupakan salah satu aspek yang mendukung pengembangan organisasi. Menurut Sahputra (2020), dalam mencapai sasaran dan tujuan yang diperlukan dalam manajemen maka diperlukan sebuah tujuan-tujuan manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*). Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan di dalam suatu organisasi berhubungan langsung dengan perilaku organisasi.

Menurut Robbins (2015), perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi dapat bersifat positif dan negatif. Salah satu perilaku positif yang dilakukan adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, dimana sekolah menekankan pendidikan bukan hanya pada akademik, akan tetapi juga pada karakter, maka pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk menampilkan perilaku OCB selama di lingkungan sekolah.

Peran guru dalam dunia pendidikan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam rangka mewujudkan tujuan dari pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dikarenakan tugas yang harus dijalankan oleh guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Tugas lain yang harus dilakukan seorang guru ketika mereka mengajar di sekolah adalah guru dituntut untuk harus memperbaharui dan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya dengan mengikuti berbagai pelatihan, sehingga mampu mendidik anak-anaknya menjadi siap untuk bertahan hidup dalam situasi

apapun. Selain itu, mereka juga harus membantu guru baru mengenal lingkungan kerjanya, menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, maupun kegiatan sekolah dengan masyarakat sebagai bentuk promosi. Beberapa pekerjaan tersebut seringkali harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang cukup kompleks.

Sekolah Santo Nicholas adalah sekolah sekolah formal yang menekankan pada pendidikan yang memiliki kualitas pendidikan yang tidak hanya berpusat pada wawasan dan pengetahuan secara akademis, namun siswa – siswi juga harus diimbangi dengan pengetahuan moral dan karakter. Untuk mencapai visi misi sekolah, maka dibutuhkan para pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas untuk menampilkan perilaku OCB, yaitu bersedia membantu rekan kerja secara sukarela (*Altruism*), melakukan tugas dan pekerjaan melebihi yang diharapkan oleh manajemen sekolah (*Conscientiousness*), mengikuti kebijakan sekolah tanpa mengajukan keberatan (*Sportsmanship*), menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (*Courtesy*) dan mau terlibat dalam fungsi – fungsi sekolah (*Civic Virtue*).

Observasi dilakukan pada sekolah Santo Nicholas pada bulan Februari 2021. Hasil observasi menunjukkan pada kegiatan aktivitas di sekolah pada situasi pandemi ini, dimana guru harus meningkatkan keterampilan mereka dalam menggunakan media pembelajaran digital agar mampu untuk mengajar melalui pembelajaran daring. Guru bersikap terbuka untuk menerima dan mau mengembangkan keterampilan diri secara sukarela agar mereka mampu untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dalam bidang pekerjaan yang mereka tekuni.

Perilaku yang ditunjukkan guru pada situasi ini mencerminkan dimensi *civic virtue* pada perilaku OCB.

Pada kegiatan melakukan pertunjukan drama secara daring di sekolah, terjadi situasi dimana terjadi kendala teknis, dibutuhkan staf IT untuk membantu mengatasi, namun staf IT tersebut sedang tidak berada di tempat. Salah satu guru TK yang mengetahui cara untuk mengoperasikan perangkat tersebut, segera membantu mengambil alih untuk memperbaiki permasalahan teknis. Perilaku yang ditunjukkan oleh guru tersebut menunjukkan dimensi *altruism* pada perilaku OCB.

Para guru dan staf berkumpul ketika kegiatan selesai dan saling memberikan masukan serta evaluasi pada kegiatan yang diselenggarakan. Setiap guru diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapat mereka. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi pada kegiatan itu dipaparkan dan didengarkan oleh kepala sekolah, guru dan semua staf yang hadir pada kegiatan itu. Perilaku yang ditunjukkan pada kegiatan itu mencerminkan dimensi *sportmanship* dan *civic virtue* pada perilaku OCB.

Hasil observasi lain yang diamati peneliti adalah pada saat kegiatan selesai, guru dan staf merapikan dan mengembalikan peralatan yang telah digunakan pada kegiatan serta saling membantu untuk mengingatkan rekan yang lain. Perilaku ini menunjukkan perilaku OCB pada dimensi *altruism*.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu staf tata usaha, mengungkapkan bahwa sekolah Santo Nicholas merupakan sekolah yang cukup dikenal dengan kerjasama di dalam tim yang saling membantu dan menunjukkan perilaku yang mendukung kegiatan sekolah.

Hal lain yang menggambarkan perilaku OCB yang cukup baik, guru dan staf patuh pada peraturan sekolah dengan hadir di kelas lebih awal untuk mempersiapkan materi, menyelesaikan silabus, persiapan tugas untuk siswa, perencanaan pembelajaran dan memeriksa hasil kerja siswa serta melakukan diskusi dengan rekan sekerja meskipun kepala sekolah tidak berada di ruangan yang sama. Hal ini terlihat dari hasil observasi peneliti pada guru dan staf yang bekerja tanpa adanya kepala sekolah berada di ruangan yang sama. Guru dan staf tetap melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik serta mengikuti prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan. Perilaku di atas menunjukkan dimensi *conscientiousness* dari OCB, yaitu perilaku yang melakukan tugas yang melebihi apa yang diharapkan oleh manajemen sekolah.

Guru dan staf yang berkomitmen pada sekolah cenderung menunjukkan perilaku yang sukarela dalam membantu rekan lain, berupaya menjaga kualitas hubungan yang baik dengan rekan kerja, mengikuti kebijakan sekolah tanpa mengajukan keberatan dan bertanggung jawab terhadap kualitas kerja. Guru dan staf yang mempunyai keterikatan emosional yang kuat dengan nilai sekolah akan terus berusaha untuk menekuni pekerjaannya.

Masalah yang peneliti temukan di sekolah Santo Nicholas, terdapat beberapa guru dan staf yang belum menampilkan perilaku OCB. Hasil wawancara dengan salah satu guru TK menunjukkan bahwa ada beberapa rekan yang baru bergabung masih belum mengikuti budaya organisasi dari sekolah. Selama masa pandemi, guru dan staf menjaga jarak dalam suatu ruangan ketika melakukan kegiatan di sekolah, baik itu dalam pelatihan, maupun acara sekolah. Hal itu mempengaruhi

komunikasi dan keeratan hubungan antar rekan, sehingga kerjasama dalam tim terbagi dan terfokus pada bagian masing – masing. Dengan terfokus pada kegiatan masing – masing, maka perhatian dan perilaku membantu terhadap pekerjaan orang lain, melakukan tugas tanggung jawab melebihi permintaan manajemen sekolah dan perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan sekerja juga menjadi berkurang.

Menurut Titisari (2014), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas – tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku – perilaku ini merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Meningkatnya OCB dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi OCB.

Menurut Luthan (2011) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi. Karyawan yang berkomitmen dalam organisasi cenderung lebih bahagia, lebih produktif, kualitas hubungan yang baik dengan organisasi, berupaya secara maksimum memberikan kontribusi, memberikan respon positif terhadap saran, dan selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi.

Selain faktor internal, ada faktor eksternal yang mempengaruhi meningkatnya OCB dan salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2015), budaya organisasi memiliki peranan untuk pengambilan perasaan dan mekanisme

pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku serta perilaku dari karyawan. Budaya organisasi dapat mendorong stabilitas dari sistem sosial sehingga dapat mengikat organisasi secara bersama – sama dengan menyediakan standar untuk apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.

Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam memberikan edukasi yang layak kepada anak didiknya. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan akan melakukan pekerjaan melebihi tugas pokok yang seharusnya. Sekolah juga harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi OCB dalam rangka memaksimalkan guru – guru yang ada.

Sekolah Santo Nicholas sebagai sekolah yang menerapkan pembelajaran yang berbasis pada pemahaman terhadap konsep pada peserta didik, tentu harus menekankan pada upaya yang maksimal dari pendidik dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan visi sekolah yaitu mewujudkan peserta didik yang berprestasi dengan upaya mengembangkan potensi siswa, menciptakan lingkungan belajar dengan fasilitas pembelajaran yang memadai dan disertai dengan pendidikan karakter untuk menciptakan lulusan berkualitas yang berwawasan, penuh dengan kreativitas dan mampu memimpin serta berorganisasi di masyarakat.

Dalam upaya untuk mewujudkan visi sekolah, tentunya itu tidak bisa dilakukan apabila tidak terdapat perilaku sukarela untuk melakukan pekerjaan yang melebihi harapan, iklim positif di antara pendidik dan tenaga kependidikan, hubungan yang baik antar rekan kerja, perilaku untuk menolong rekan kerja yang

sedang dalam kesulitan serta perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Berdasarkan paparan tentang kondisi OCB pada pendidik dan tenaga kependidikan sekolah Santo Nicholas, maka dilakukan penelitian tentang “Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.”

1.2. Identifikasi Masalah

Sekolah sebagai tempat berlangsungnya proses belajar dan mengajar dan merupakan tempat yang penting dalam upaya untuk menciptakan lulusan peserta didik yang berkualitas yang berwawasan, penuh dengan kreativitas dan mampu memimpin serta berorganisasi di masyarakat.

Untuk mencapai visi dari sekolah, maka harus diimbangi dengan adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, mampu bekerja sama, berkomunikasi dengan baik, membantu rekan kerja untuk mencapai kualitas mengajar yang lebih baik dan secara sukarela mau membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan atau bisa dikategorikan dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan observasi yang dilakukan maka dapat diidentifikasi masalah yang terkait dengan penelitian ini adalah:

- a. Pentingnya perilaku membantu rekan kerja yang berbeda departemen. Ketika terjadi penurunan perilaku membantu rekan kerja maka akan terjadi kesenjangan integrasi pada budaya organisasi.

- b. Komitmen afektif menjadi faktor yang penting untuk meningkatkan perilaku OCB pada guru dan staf.
- c. Untuk meningkatkan perilaku OCB dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dibutuhkan komitmen organisasi dari guru dan staf. Dengan adanya komitmen organisasi, dengan mempercayakan bahwa nilai dan tujuan perusahaan memiliki kesamaan dengan nilai – nilai yang ada pada diri, maka guru dan staf akan mengupayakan pekerjaan yang terbaik.

Perilaku OCB dapat mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk memberikan hasil yang positif bagi sekolah. Namun agar dapat menunjukkan perilaku OCB, hal ini juga harus didorong oleh faktor – faktor yang sudah ada di dalam sekolah.

Beberapa faktor yang menyebabkan meningkatnya OCB adalah komitmen organisasi dimana individu selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi, memaksimalkan kontribusi kerja, menaruh perhatian pada hubungan kerja, dan menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.

Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap OCB adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki sistem norma dan kepercayaan yang dimiliki oleh sekolah yang membedakannya dengan sekolah lain. Budaya organisasi yang positif dapat memicu pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan OCB, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan yang baru bergabung di sekolah.

Selain dua faktor dalam penelitian ini, masih ada faktor lain yang membentuk OCB, seperti motivasi kerja, moral karyawan, kepuasan kerja, kepercayaan kepada pimpinan dan faktor – faktor lainnya.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada OCB pada pendidik dan tenaga kependidikan. OCB sering dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian atau keterkaitan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah Santo Nicholas Medan?
2. Apakah ada hubungan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah Santo Nicholas Medan?
3. Apakah ada hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pendidik dan tenaga

kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah Santo Nicholas Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum untuk mengumpulkan data dalam rangka memperjelas dan memahami *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat diterapkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang baru bergabung. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Hubungan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pendidik dan tenaga kependidikan di Santo Nicholas School Medan.
2. Hubungan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pendidik dan tenaga kependidikan di Santo Nicholas School Medan.
3. Hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pendidik dan tenaga kependidikan di Santo Nicholas School Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

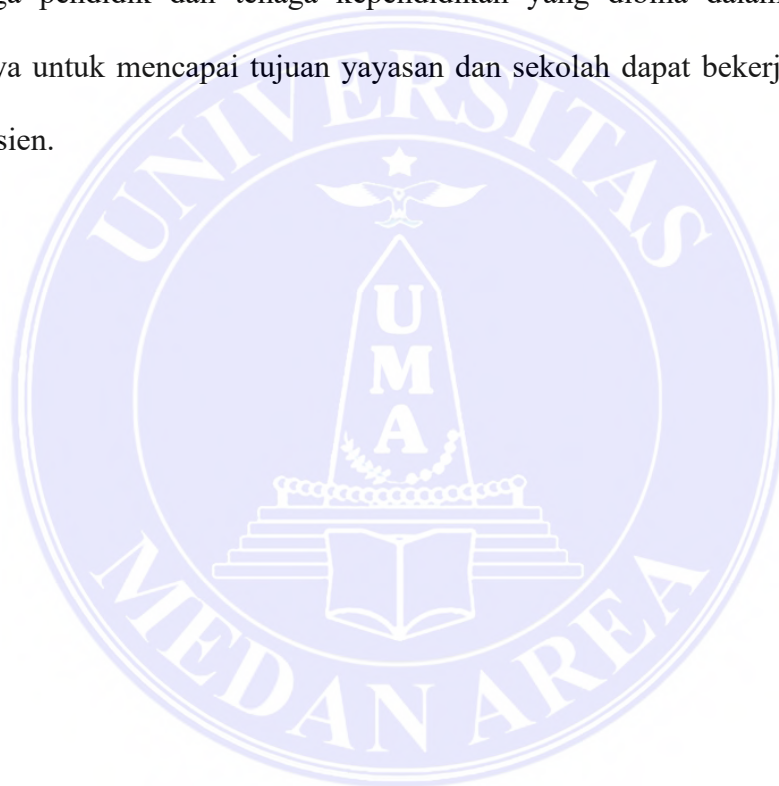
1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi tentang

hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi pada pendidik dan tenaga kependidikan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pengelola yayasan yaitu untuk mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sehingga pendidik dan tenaga kependidikan yang dibina dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yayasan dan sekolah dapat bekerja lebih efektif dan efisien.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.1.1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi lebih santai dan bisa dipenuhi dengan kerja sama. Menurut Markozy (dalam Titisari, 2014) karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Kinerja individu akan memengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam suatu instansi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk pekerjaan ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

Menurut Margahana (2020), OCB juga sering didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang selalu senang dalam menjalankan tugasnya dan umumnya memiliki jiwa sosial yang tinggi serta diwujudkan dengan saling membantu karyawan, berpartisipasi dalam kelompok kerja, mendorong karyawan lain untuk secara sadar memajukan perusahaan tanpa merugikan karyawan lainnya.

Weer (2006) mendefinisikan OCB sebagai tindakan yang diambil oleh seorang pegawai secara sukarela dan secara formal tidak diakui atau dihargai oleh organisasi, tetapi secara keseluruhan mempromosikan fungsi organisasi secara efektif. Sedangkan menurut Aldag and Resckhe (2001), OCB adalah kontribusi individu yang mana melebihi peran yang dibutuhkan di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku, yaitu membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk ekstra layanan, mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai ekstra dari individu sebagai perilaku prososial, yaitu positif, konstruktif, dan membantu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang secara sukarela mau mengambil peran dan tanggung jawab yang melebihi permintaan organisasi dengan berpartisipasi dalam kerjasama kelompok, membantu dan mendorong rekan kerja secara prososial, tetapi secara keseluruhan tetap meningkatkan fungsi efektif organisasi.

2.1.1.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ *et al* (2006), peningkatan OCB dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor utama, yaitu :

a. Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri. Faktor internal meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan moral karyawan dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar karyawan. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional.

2.1.1.3. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (2006), dimensi dari OCB adalah :

a. *Altruism*

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

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau

tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

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

e. *Civic Virtue*

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

Beberapa pengukuran dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* telah dikembangkan. Menurut Aldag & Resckhe (1997) lima dimensi dari OCB, adalah:

1. *Altruism* : perilaku membantu orang tertentu.
 - a. Perilaku membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan yang berlebihan.
 - b. Menggantikan rekan kerja yang tidak hadir.
 - c. Membantu proses penyesuaian dari karyawan baru meski tidak diminta.
 - d. Secara sukarela melakukan sesuatu tanpa diminta.
 - e. Membantu karyawan lain diluar departemen saat mengalami masalah
 - f. Membantu pelanggan apabila mereka membutuhkan bantuan.
2. *Conscientiousness* : perilaku yang melebihi prasyarat minimum, seperti kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan.
 - a. Datang lebih awal dan siap bekerja ketika jadwal kerja dimulai.
 - b. Tepat waktu setiap hari.
 - c. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.
 - d. Responsif dalam aktivitas pekerjaan.
 - e. Tidak membuang – buang waktu di tempat kerja.
3. *Sportsmanship* : kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh. menahan diri dari aktivitas mengeluh dan mengumpat.

- a. Tidak mengeluh.
 - b. Tidak mencari kesalahan dalam organisasi.
 - c. Tidak berlebihan atau membesarkan masalah diluar proporsinya.
4. *Civic Virtue* : Keterlibatan dalam fungsi – fungsi organisasi.
- a. Memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membangun citra organisasi.
 - b. Memberi perhatian pada pertemuan – pertemuan penting.
 - c. Bekerja secara kolaboratif.
5. *Courtesy* : menyimpan informasi tentang kejadian dan perubahan dalam organisasi.
- a. Mengingat peristiwa dan perubahan dalam organisasi.
 - b. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi.
 - c. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi.
 - d. Melakukan pertimbangan untuk menilai apa yang terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki lima dimensi, yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue*.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen dalam Oxford English Dictionary adalah “*engagement which restricts freedom from action*” yang berarti pengikatan yang membatasi kebebasan

dalam beraktivitas. Komitmen merupakan fenomena umum yang terjadi di semua sistem sosial. Secara umum orang sering mendengar dan menggunakan kata komitmen, tetapi tidak semua orang memahami arti dan pentingnya komitmen. Bagi setiap orang, komitmen mempunyai arti yang bervariasi. Fenomena komitmen menjadi kajian yang luas untuk terus diinvestigasi, karena mempengaruhi sikap dan perilaku individu yang ada di tempat kerja.

Colquitt, Le Pine dan Wesson (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap bertahan atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain.

Menurut Robbins (2017), seorang karyawan dengan komitmen organisasi akan mengidentifikasi nilai dan tujuan organisasi dengan nilai pada diri karyawan dan menjadi alasan serta keinginan untuk tetap tinggal menjadi anggota. Keterikatan emosional dengan organisasi dan keyakinan pada nilai-nilai karyawan adalah standar emas bagi komitmen seorang karyawan.

Menurut Busro (2018), komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Sedangkan menurut Luthan (2011) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai:

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi

- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap dimana anggota organisasi memiliki keinginan yang kuat dan percaya untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima nilai – nilai organisasi dan mendesak usaha pada tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2. Peranan Komitmen Organisasi

Menurut Cohen (dalam Kaswan, 2017), peranan komitmen organisasi dalam organisasi adalah :

- a. Komitmen organisasi memiliki potensi membuat karyawan menjadi karyawan yang lebih bahagia dan lebih produktif.
- b. Kualitas hubungan individual yang baik dengan organisasi.
- c. Identifikasi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Fink (dalam Kaswan, 2017), ciri – ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi, yaitu :

- a. Selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi.

- b. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
- c. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
- d. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
- e. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
- f. Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja.
- g. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
- h. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
- i. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
- j. Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peranan komitmen organisasi dalam organisasi adalah membuat karyawan menjadi lebih bahagia dan lebih produktif, kualitas hubungan yang baik dengan organisasi dan identifikasi karyawan terhadap organisasi.

2.1.2.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Utaminingsih (2014) mengemukakan bahwa ada faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.

- b. Faktor organisasional, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja.
- c. Faktor non organisasional, misalnya tersedia atau tidaknya alternatif pekerjaan yang lain.

Pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow (dalam Kaswan, 2017), yaitu :

- a. *Justice and support*, keadilan dan dukungan.

Komitmen akan lebih tinggi terhadap organisasi yang memenuhi kewajibannya terhadap karyawan dan mematuhi nilai – nilai kemanusiaan, seperti *fairness*, kesantunan, pemaaf dan integritas moral. Nilai – nilai ini terkait dengan konsep keadilan organisasi. Begitu juga dengan organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung mengembangkan tingkat loyalitas karyawan.

- b. *Shared values*, nilai – nilai yang sama.

Komitmen afektif mengacu kepada identifikasi karyawan kepada organisasi dan identifikasi itu sangat tinggi jika karyawan percaya bahwa nilai – nilai mereka sesuai dengan nilai – nilai dominan organisasi. Kesesuaian nilai membuat karyawan merasa lebih nyaman dengan keputusan organisasi.

- c. *Trust*, kepercayaan.

Karyawan mengidentifikasi dirinya dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka percaya kepada pemimpinnya.

Kepercayaan didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang berisi niat untuk

menerima risiko yang didasarkan pada harapan positif dari niat atau perilaku orang lain. Karyawan memiliki identifikasi dengan dan merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya jika mereka percaya kepada pemimpinnya. Oleh karena itu, “merumahkan” merupakan salah satu pukulan terbesar bagi kesetiaan karyawan. Dengan mengurangi keamanan kerja, perusahaan mengurangi kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

d. *Organizational comprehension*, pemahaman terhadap organisasi.

Pemahaman organisasi berarti seberapa baik karyawan memahami organisasi, meliputi arah strategis, dinamika sosial, *lay out* fisik. Kesadaran ini merupakan prasyarat yang diperlukan untuk komitmen afektif karena amat sulit melakukan identifikasi dengan sesuatu yang tidak Anda ketahui dengan baik. Lebih dari itu, komitmen organisasi adalah memiliki identifikasi dengan perusahaan/organisasi, maka masuk akal jika sikap ini diperkuat apabila karyawan memahami organisasi, yang meliputi : masa lalu, masa sekarang dan masa depan. Dengan demikian, loyalitas cenderung meningkat dengan komunikasi yang terbuka dengan dan dari pemimpin organisasi, juga kesempatan berinteraksi dengan teman sejawat di seluruh organisasi.

e. *Employee involvement*, keterlibatan karyawan.

Keterlibatan karyawan meningkatkan komitmen afektif dengan memperkuat identitas sosial karyawan. Karyawan merasa mereka merupakan bagian dari organisasi ketika mereka turut serta dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- a. Faktor personal seperti usia, *gender*, tingkat pendidikan, variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda tiap karyawan.
- b. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, identitas tugas, kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja,
- c. Karakteristik struktur, seperti besar kecilnya organisasi, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan dan bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi.
- d. Pengalaman kerja. Karyawan yang bekerja beberapa tahun dan karyawan yang puluhan tahun bekerja dalam suatu organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang bervariasi.

2.1.2.4. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer, Allen dan Smith (1993), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu :

- a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan nilai dan tujuan pribadi pegawai dengan nilai dan tujuan organisasi.

- b. Komitmen Normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan apa yang dianggap benar dan apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai.

- c. Komitmen Kontinuitas

Komitmen kontinuitas berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri pegawai mengenai untung ruginya pegawai bertahan dalam organisasi.

Sama halnya dengan pendapat di atas, Newstrom (2008) membedakan adanya tiga bentuk komitmen, yaitu :

- a. *Affective Commitment*, adalah suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
- b. *Normative Commitment*, merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familiar yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin mereka harus berkomitmen karena sistem keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban.
- c. *Continuance Commitment*, mendorong pekerjaan tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka yang akan terjadi apabila mereka meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu *Affective Commitment*, *Normative Commitment* dan *Continuance Commitment*.

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Terminologi tentang budaya organisasi, tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa deskripsi yang menjelaskan hal ini. Kajian budaya organisasi menurut Schein (2011), yaitu budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi yang lain. Schein mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa maksud, yaitu :

1. Suatu keteraturan perilaku yang tampak.
2. Aturan – aturan.
3. Perasaan atau iklim (suasana).

Menurut Jacques (dalam Utaminingsih, 2014), budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut oleh bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerima sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi.

Pemikiran tersebut juga didukung oleh Griffin dan Ebert (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggap penting

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem aturan, norma dan nilai yang dimiliki, dipercayai dan dikembangkan

organisasi yang dapat menuntun perilaku dari anggota organisasi serta harus juga diterima oleh anggota baru agar dapat menjadi bagian dari organisasi.

2.1.3.2. Peranan Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015), peranan yang dilakukan oleh budaya, yaitu:

1. Budaya memiliki peranan untuk mendefinisikan batasan. Hal ini menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Budaya menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi kerja.
3. Budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri perorangan.
4. Budaya mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama – sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja.
5. Budaya merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja.

Menurut Wirawan (2007), peran penting budaya organisasi antara lain :

1. Identitas organisasi. Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang di luar organisasi.

2. Menyatukan organisasi. Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur – unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai – nilai dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengoordinasi anggota organisasi. Ketika akan masuk menjadi anggota organisasi, para calon anggota calon organisasi mempunyai latar belakang budaya dan karakteristik yang berbeda. Agar dapat diterima sebagai anggota organisasi, mereka wajib menerima dan menerapkan budaya organisasi.
3. Reduksi konflik. Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda. Pola pikir, asumsi dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik di antara anggota organisasi.
4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi atau kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
5. Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Budaya organisasi menentukan ke mana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya. Budaya organisasi juga mengembangkan pembelajaran bagi anggota baru.
6. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya

organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola beroperasi dan melayani konsumen, atau pelanggan organisasi.

7. Motivasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat di belakang faktor – faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi,
9. Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja.
10. Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan. Perusahaan – perusahaan yang mapan mempunyai semboyan *high ethics profit* dan *no pain no gain*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peranan budaya organisasi adalah sebagai identitas organisasi, menyatukan organisasi, reduksi konflik, komitmen kepada organisasi dan kelompok, reduksi ketidakpastian,

menciptakan konsistensi, motivasi, kinerja organisasi, keselamatan kerja dan sumber keunggulan kompetitif.

2.1.3.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Thompson (dalam Kaswan, 2017), faktor yang berkontribusi terhadap pengembangan budaya yang kuat adalah :

- a. Pendiri atau pemimpin lain yang kuat yang menetapkan nilai, prinsip, dan praktik – praktik yang konsisten dan bijaksana terhadap kebutuhan pelanggan, kondisi kompetitif dan tuntutan strategis.
- b. Komitmen organisasi yang tulus dan jangka panjang untuk menjalankan bisnis sesuai dengan tradisi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan eksternal yang mendukung pengambilan keputusan dan strategi berdasarkan norma – norma budaya.
- c. Perhatian yang murni terhadap kesejahteraan tiga konstituen utama organisasi – pelanggan, karyawan, dan penyandang dana.

Menurut Robbins (dalam Utaminingsih, 2014), budaya yang kuat ditentukan oleh 2 faktor yaitu :

- a. Faktor penyebaran yang menunjukkan seberapa besar karyawan mempunyai nilai – nilai yang sama.
- b. Faktor intensitas, yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap nilai – nilai yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah tingkat komitmen karyawan,

intensitas, kristalisasi, adanya pendiri atau pemimpin lain yang kuat yang menetapkan nilai, prinsip dan penyebaran nilai organisasi kepada seluruh karyawan.

2.1.3.4. Dimensi Budaya Organisasi

Kluckhon Strodbeck (dalam Utaminingsih,2014) mengemukakan enam dimensi budaya, yaitu :

- a. Hubungan dengan lingkungan yang memiliki variasi dominasi terhadap lingkungan, harmoni dengan lingkungan dan tunduk atau didominasi oleh lingkungan.
- b. Orientasi waktu yang memiliki variasi tentang orientasi masa lalu, masa kini dan masa depan.
- c. Kodrat atau sifat dasar manusia yang bervariasi tentang pandangan bahwa pada dasarnya manusia itu baik atau buruk atau campuran baik dan buruk.
- d. Orientasi kegiatan yang memiliki variasi adanya penekanan untuk melakukan tindakan, penekanan untuk menjadi atau mengalami sesuatu dan penekanan pada upaya mengendalikan kegiatan.
- e. Fokus tanggung jawab yang mempunyai variasi individualitas, kelompok atau hirarkis.
- f. Konsep ruang yang variasinya bertumpu pada kepemilikan ruang yang terbagi pada variasi pribadi, publik, atau umum dan campuran antara keduanya.

Sedangkan menurut Wilderom dan Van de Berg (2004), budaya organisasi terdiri dari lima dimensi, yaitu :

- a. Otonomi pekerjaan, yaitu derajat kebebasan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Orientasi eksternal, yaitu praktek organisasional yang menekankan pada lingkungan eksternal seperti pelanggan, pasar dan pesaing,
- c. Orientasi yang terjadi antar departemen, yaitu implementasi organisasional yang menekankan pada keselarasan antar departemen dalam organisasi sehingga tidak terjadi hambatan atau bahkan menghalangi tercapainya tujuan organisasi.
- d. Orientasi pada sumber daya manusia, adalah praktek organisasional yang menekankan pada pekerja sebagai sumber daya utama organisasi.
- e. Orientasi pada pengembangan, yaitu praktek organisasional yang menekankan pada peningkatan kualitas pekerja sebagaimana yang diharapkan organisasi atau sesuai dengan perubahan organisasi.

Menurut Hofstede, Bond dan Luk (1993) dimensi dari budaya organisasi adalah:

1. Profesionalisme yaitu kualitas.
2. Jarak dari manajemen, yaitu anggota menganggap ketidakseimbangan dalam distribusi kekuatan organisasi dapat diterima.
3. Kepercayaan pada rekan kerja, yaitu sikap menunjukkan pengakuan dan kepercayaan pada orang lain.
4. Keteraturan, yaitu kejelasan struktur, arah, dan tujuan organisasi.
5. Permusuhan, yaitu situasi persaingan antar karyawan di perusahaan.

6. Integrasi, yaitu suatu tindakan menyatukan bagian-bagian yang berbeda menjadi satu kesatuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi dari budaya organisasi adalah profesionalisme, jarak dari manajemen, kepercayaan pada rekan kerja, keteraturan, permusuhan dan integrasi.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Karyawan yang baik (*good citizens*) adalah karyawan yang cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di lingkungan kerjanya sehingga organisasi akan berjalan lebih baik. Kinerja individu akan memengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam suatu instansi. OCB adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal.

Banyak faktor – faktor yang berperan dalam membentuk OCB karyawan di dalam suatu organisasi, dan salah satu faktor internal pembentuk OCB adalah komitmen organisasi. Menurut Wiener (dalam Utaminingsih, 2014), komitmen organisasi adalah suatu totalitas yang penekanannya bersifat normatif pada aktivitas sebagai cara mempertemukan kepentingan dan tujuan organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Pourgaz, Naruei & Jenaabadi (2015) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi dan OCB memiliki hubungan yang positif. Selain itu, pendapat ini juga didukung dengan penelitian Wicaksono dan

Achmad (2018) yang dilakukan pada karyawan PT. X Semarang sebanyak 52 orang dengan karakteristik populasinya yaitu karyawan yang telah bekerja kurang lebih selama 1 tahun dan hasil penelitiannya adalah terhadap hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB.

Pada penelitian Kurniawan (2015) yang dilakukan pada supervisor dan asisten supervisor PT. X Bandung yaitu sebanyak 54 responden menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2.2.2. Hubungan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Tujuan peran seorang manajer dalam setiap organisasi agar organisasi berjalan secara efektif. Namun dengan berbagai masalah di dalam organisasi dan ketidakpastian baik secara internal maupun eksternal seringkali menjadi penghalang dalam mencapai keefektifan organisasi. Selain itu, budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan OCB.

Pentingnya budaya organisasi diungkapkan oleh Robbins (dalam Titisari, 2014) bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh anggota organisasi, yaitu *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness* dan *stability*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memengaruhi tingkat keeratan bagi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian Ariani, dkk (2017) yang dilakukan pada para pegawai yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung dengan jumlah sampel sebanyak 83 orang dengan hasil penelitian variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap OCB.

Pada hasil penelitian Ariani, dkk, hubungan budaya organisasi dengan OCB merupakan hubungan searah, yaitu semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi OCB pada para pegawai, dan juga sebaliknya semakin lemah budaya organisasi yang dimiliki maka semakin rendah OCB para pegawai.

Penelitian Saputra dan Supartha (2019) yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali yang berjumlah 106 orang pegawai PNS menunjukkan hasil penelitian yaitu kualitas budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas OCB. Hal tersebut memberikan makna bahwa Semakin baik kualitas komitmen organisasional maka akan semakin baik pula kualitas OCB.

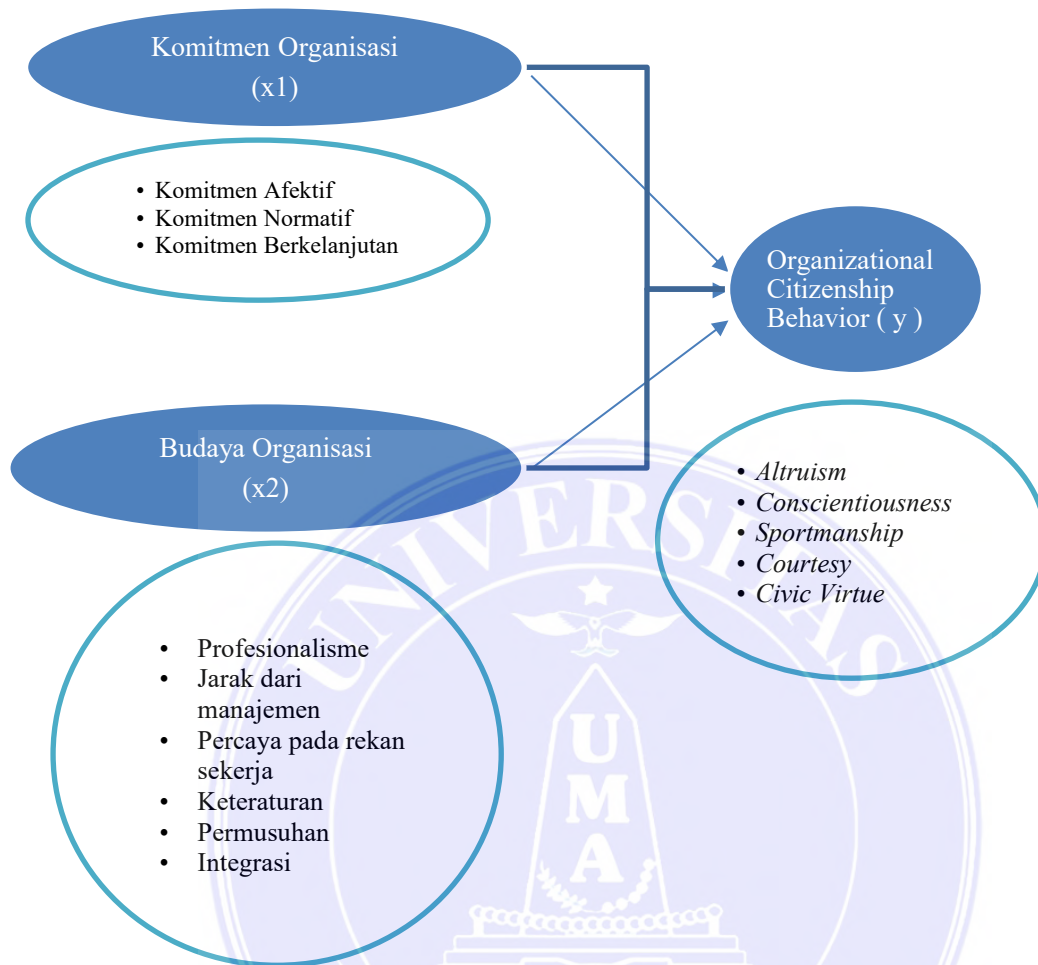
2.2.3. Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu hal yang penting dalam organisasi. Dan untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor

internal yang mempengaruhi OCB dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi OCB pada karyawan.

Penelitian Brahmasari (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal senada juga dikemukakan oleh penelitian Maulani, dkk (2015) yang dilakukan pada PT Masscom Graphy Semarang. Penelitian dilakukan pada 127 responden dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB pada PT Masscom Graphy Semarang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,7%.

Hasil penelitian Nugraha dan Ayu (2018) yang dilakukan pada 72 responden pegawai honorer Sekretariat Daerah kota Denpasar juga menunjukkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah oleh peneliti

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian, yaitu:

1. Terdapat hubungan yang positif komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan sebaliknya, semakin rendah komitmen

organisasi maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2. Terdapat hubungan yang positif budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Terdapat hubungan yang positif komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya, maka semakin tinggi komitmen organisasi dan budaya organisasi, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi dan budaya organisasi maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Variabel – variabel yang ada pada penelitian ini adalah komitmen organisasi, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Santo Nicholas, Jl. Mojopahit no. 117, Medan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari – Agustus 2021.

normatif (*Normative Commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sistem aturan, norma dan nilai yang dimiliki, dipercayai dan dikembangkan organisasi yang dapat menuntun perilaku dari anggota organisasi serta harus juga diterima oleh anggota baru agar dapat menjadi bagian dari organisasi. Dimensi dari budaya organisasi adalah profesionalisme, jarak dari manajemen, kepercayaan pada rekan kerja, keteraturan, permusuhan dan integrasi.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang secara sukarela mau mengambil peran dan tanggung jawab yang melebihi permintaan organisasi dengan berpartisipasi dalam kerjasama kelompok, membantu dan mendorong rekan kerja secara prososial, tetapi secara keseluruhan tetap meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB memiliki lima dimensi, yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue*.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini ada;ah guru dan staf tata usaha sebanyak 40 orang.

3.5.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar – benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi, yaitu sebanyak 40 orang.

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses penelitian, metode pengumpulan merupakan bagian yang penting. Tujuan metode pengumpulan data untuk menemukan fakta dari variabel yang akan diteliti.

Menurut Azwar (2012), sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk instrumen pengumpulan data yang lain seperti angket (*questionnaire*), daftar isian, inventori

dan lain – lainnya. Karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi menurut Azwar (2012), yaitu :

1. Stimulus atau aitem dalam skala psikologi berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Meskipun subjek dapat dengan mudah memahami isi aitemnya namun tidak mengetahui arahan jawaban yang dikehendaki oleh aitem yang diajukan sehingga jawaban yang diberikan subjek akan banyak tergantung pada interpretasinya terhadap isi aitem. Karena itu jawaban yang diberikan atau dipilih oleh subjek lebih bersifat proyeksi diri dan perasaannya dan merupakan gambaran tipikal reaksinya.
2. Dikarenakan atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator – indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem – aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem. Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis diperoleh berdasar respon terhadap semua aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh – sungguh. Skor yang diberikan hanyalah kuantitas yang mewakili indikasi adanya atribut yang diukur.

Dalam penelitian ini, akan digunakan tiga macam skala yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, skala komitmen organisasi dan skala budaya organisasi.

3.7.1. Skala Ukur

Kuesioner komitmen organisasi, budaya organisasi dan OCB pada penelitian ini disusun oleh peneliti, dengan menggunakan skala Likert. Skala komitmen organisasi menggunakan dimensi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Budaya organisasi menggunakan dimensi profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan sekerja, keteraturan, permusuhan dan integrasi. Dalam skala ukur OCB, menggunakan dimensi *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Civic Virtue* dan *Courtesy*.

Pilihan jawaban dan skor mempunyai empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Ketentuan skor skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Ketentuan Skor Skala Likert

Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3.7.2. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrumen penelitian berikut ini:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala OCB

Variabel	Aspek-aspek	Indikator	Jumlah
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism</i>	Perilaku membantu rekan kerja secara sukarela	6
	<i>Conscientiousness</i>	Perilaku melakukan tugas melebihi yang diharapkan manajemen sekolah.	6
	<i>Civic Virtue</i>	Memberikan toleransi terhadap keadaan kurang ideal dalam sekolah dan tidak mengajukan keberatan	6
	<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	6
	<i>Sportmanship</i>	Keterlibatan dalam fungsi – fungsi sekolah	6

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek-aspek	Indikator	Jumlah
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1. Guru dan staf memiliki ikatan emosional dengan sekolah. 2. Guru dan staf mendesak usaha dan ingin tetap tinggal di organisasi.	6
	Komitmen Normatif	1. Guru dan staf sadar harus berkomitmen terhadap sekolah karena hal itu yang seharusnya dilakukan. 2. Organisasi layak mendapatkan loyalitas guru dan staf.	6
	Komitmen Berkelanjutan	1. Guru & staf merasa rugi apabila meninggalkan sekolah. 2. Alternatif pekerjaan lain yang jarang tersedia.	6

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Budaya Organisasi

Variabel	Aspek-aspek	Indikator	Jumlah
Budaya Organisasi	Profesionalisme	Mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu sekolah.	6
	Jarak dari manajemen	Ketidakseimbangan dalam pembagian kekuasaan sekolah dan anggota menganggap hal itu sebagai hal yang wajar.	6
	Percaya pada rekan sekerja	Sikap yang timbul untuk mengakui dan meyakini kepada seseorang/rekan kerja.	6
	Keteraturan	Kejelasan struktur, kedisiplinan, arah dan tujuan sekolah.	6
	Permusuhan	Situasi persaingan antar guru dan staf yang ada pada perusahaan.	6
	Integrasi	Suatu tindakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh.	6

3.8. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

3.8.1. Validitas Alat Ukur

Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas atau validasi (Azwar, 2012). Apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud yang dikenakan pada alat ukur tersebut, maka alat ukur tersebut dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi Pearson *Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Banyak sampel

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel

$\sum XY$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel Y

3.8.2. Uji Realibilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2013). Pendekatan realibilitas yang prosedurnya lebih praktis dan dapat mengatasi beberapa problem yang ditemui pada pendekatan tes-ulang adalah pendekatan *Single Trial Administration* yang menghasilkan estimasi reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*).

Salah satu formula konsistensi internal yang populer adalah formula koefisien alpha (α) (Azwar, 2012). Sebagaimana ditunjukkan oleh namanya, data untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - Sy_1^2 + Sy_2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

Sy_1^2 dan Sy_2^2 = varians skor y1 dan varians skor y2

Sx^2 = varians skor x

3.9. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan langkah – langkah yang dipakai untuk mengumpulkan data guna menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan di dalam penelitian ini.

1. Tahap Persiapan

Tahap ini merupakan tahap awal dimana peneliti melakukan penyusunan proposal yang berisi rancangan penelitian. Pada tahap ini, peneliti diharapkan mampu memahami latar belakang penelitian

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan merupakan tahap dimana peneliti mengumpulkan data untuk dibuat suatu analisis data mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, komitmen organisasi dan budaya organisasi pada sekolah Santo Nicholas.

3. Tahap Pengolahan

Pada tahap ini, peneliti memeriksa kembali semua data yang dikumpulkan dan memberikan *score* terhadap hasil pengambilan data dan kemudian dilanjutkan dengan analisis data.

4. Tahap Analisa Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan analisis terhadap data yang telah diolah untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, komitmen organisasi dan budaya organisasi pada sekolah Santo Nicholas.

5. Tahap Laporan

Setelah melewati tahapan analisa data, peneliti mengambil langkah selanjutnya yaitu memberikan laporan penelitian untuk diuji.

3.10. Uji Asumsi Klasik

3.10.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji yang dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah uji normalitas *kolmogorov-smirnov* (Setiaman, 2019) yaitu apabila $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka tidak berdistribusi normal.

3.10.2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel x dan variabel y menunjukkan hubungan yang linier atau tidak (Ghozali, 2016). Jika $p < 0,05$ maka hubungan antara ketiga variabel dikatakan linier, dan sebaliknya jika $p > 0,05$ maka hubungan ketiga variabel dikatakan tidak linier.

3.11. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, maka digunakan statistik deskriptif. Tujuan penggunaan statistik deskriptif adalah untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi, yang kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan.

Untuk pengujian hipotesis, digunakan statistic inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, akan dilakukan terlebih dahulu persyaratan analisis, yaitu Uji Normalitas, Linieritas dan Homogenitas, dan Uji Independensi. Teknik analisis menggunakan SPSS for Windows 21.0.

3.11.1. Uji Hipotesis

Dengan persyaratan analisis terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah – langkah berikut :

1. Analisis Koefisien Regresi Berganda

Analisis koefisien regresi berganda dilakukan untuk menguji hubungan masing – masing variabel, yaitu Komitmen Organisasi (x_1) dan Budaya Organisasi (x_2) dengan Organizational Citizenship Behavior (y) baik secara parsial maupun simultan.

2. Koefisien Regresi Ganda

Untuk menguji hubungan Komitmen Organisasi (x_1) dan Budaya Organisasi (x_2) dengan Organizational Citizenship Behavior (y), maka digunakan persamaan regresi linier berganda (Ghozali, 2013) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Variabel dependen
a	= Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien garis regresi
X_1, X_2	= Variabel independen
e	= error

Pengujian dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0,05. Hipotesis statistik yang akan diuji adalah :

a. $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$

$H_a : \rho_{y1} > 0$

b. $H_0 : \rho_{y^2} \leq 0$

$H_a : \rho_{y^2} > 0$

c. $H_0 : \rho_{y^{12}} \leq 0$

$H_a : \rho_{y^{12}} > 0$

Keterangan :

ρ_{y1} : Koefisien pengaruh antara Komitmen Organisasi (x1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (y) di sekolah Santo Nicholas Medan.

ρ_{y^2} : Koefisien pengaruh antara Budaya Organisasi (x2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (y) di sekolah Santo Nicholas Medan.

$\rho_{y^{12}}$: Komitmen Organisasi (x1) dan Budaya Organisasi (x2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (y) di sekolah Santo Nicholas Medan.

3.11.2. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013), untuk mencari pengaruh varians variabel dapat digunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi (penentu) dinyatakan dalam persen. Bentuk rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien kuadrat korelasi ganda



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB di Sekolah Santo Nicholas Medan dengan nilai korelasi 0.554 atau nilai sig $0.000 < 0.05$. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sedang dalam variabel komitmen organisasi dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komitmen organisasi dari pendidik dan tenaga kependidikan maka tingkat OCB akan semakin baik. Koefisien determinan komitmen organisasi dengan OCB sebesar 30,6%.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan OCB di Sekolah Santo Nicholas Medan dengan nilai korelasi 0.535 atau nilai sig $0.000 < 0.05$. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sedang dalam variabel budaya organisasi dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik budaya organisasi dari pendidik dan tenaga kependidikan maka tingkat OCB akan semakin baik. Koefisien determinan budaya organisasi dengan OCB sebesar 28,6%.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan OCB di Sekolah Santo Nicholas Medan dengan nilai koefisien determinan sebesar 0.628 atau nilai sig $0.000 <$

0.05. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi dan budaya organisasi dari pendidik dan tenaga kependidikan semakin baik maka tingkat OCB akan semakin baik. Koefisien determinan komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan OCB sebesar 39,5 %. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang rendah dalam variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan OCB.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajemen sekolah dan yayasan dalam mengelola budaya organisasi melalui adanya profesionalisme, percaya pada rekan sekerja, keteraturan dan integrasi akan berpengaruh dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan OCB. Selain itu komitmen organisasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk menjadi karyawan yang setia atau memiliki loyalitas tinggi, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian visi misi sekolah dan yayasan, karena sekolah dan yayasan mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan dan pada akhirnya meningkatkan OCB.

5.2. Saran

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

1. Pihak instansi
 - a. Adanya hubungan variabel komitmen organisasi yang positif dengan OCB, sehingga hendaknya dari manajemen sekolah membina dan

meningkatkan komitmen dari pendidik dan tenaga kependidikan terutama pada komitmen afektif. Pada komitmen afektif, pemimpin yayasan menyebarkan nilai dan tujuan dari yayasan dan mempertemukan dengan nilai dari guru dan staf itu sendiri. Dengan komitmen afektif yang tinggi, maka pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai kehendak untuk tetap tinggal di yayasan karena mereka mendukung tujuan dari yayasan dan bersedia membantu untuk bisa meraih tujuan tersebut.

- b. Adanya hubungan variabel budaya organisasi yang positif dengan OCB, sehingga hendaknya budaya organisasi dalam sekolah dapat terus dikembangkan dengan meningkatkan konsistensi pada keteraturan, kejelasan struktur, kedisiplinan kerja, arah dan tujuan sekolah. Selain itu mengurangi jarak dari manajemen maka dapat sering dilakukan *gathering*, kegiatan antar departemen, serta untuk meningkatkan kepercayaan dengan rekan sekerja dapat dilakukan kegiatan sesi berbagi antar rekan sekerja. Beberapa langkah sosialisasi yang juga dapat diimplementasikan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi adalah seleksi calon karyawan, penempatan staf sesuai dengan kompetensi, memperluas cerita tentang filosofi dari organisasi dan pengakuan dari kinerja serta adanya promosi.

2. Peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini, disadari bahwa penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan kemampuan peneliti. Disarankan pada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk meneliti variabel lain yang mungkin mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan OCB, yaitu motivasi dan peranan kepemimpinan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R. & Reschke, W. (1997). *Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.
- Aldag, R., & Reschke, W. 2001. *Organizational behavior and management: An Intergrated Skills Approach*. United States of America: South - Western.
- Ansyari, & Kasmir. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional & Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan Dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *Jurnal SWOT*, VIII(2), 263–274.
- Ariani, Desak Ketut Sintaasih, & Made Surya Putra. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemeditasi Komitmen Afektif di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2665–2696.
- Badu, S.Q. & Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Brahmasari, Ida Ayu. 2008. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sektor Publik Vol. 4 No. 3*.
- Bisnis dan Sektor Publik Vol. 4 No. 3.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Griffin, R. W. & Ebert, R. J. 2007. *Bisnis*. Erlangga, Jakarta
- Ghozali & Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanuddin, B., & Syamsuddin. 2020. The Effect of Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Civil Servants (Study at Palu City Environment Office). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 477, 130–133.

- Hidayat. 2014. Faktor – faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal NeO-Bis*, 8(1).
- Hofstede, G., Bond, M.H. & Chung-leung Luk. 1993. Individual Perception of Organizational Cultures: A Methodological Treatise on Level of Analysis. *Organization Studies*, 14/4, 483-503
- Irfan, Aiyub, & Em Yusuf Iis. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah dan Cabang Takengon Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 56–69.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Kurniawan. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95–118.
- Landy, F.J.& Conte, J.M. 2013. *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology 4th Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Margahana, & Helisia. 2015. The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Growth and Development of the Company. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95–118.
- Maulani, V. H., Widiartanto, & Reni Shinta Dewi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 224–235.
- Mc Shane, S.L. & Von Glinow, M.A. 2010. *Organizational Behavior : Emerging Knowledge and Practice for the Real World (5th ed)*. New York : McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. & Allen, N. & Catherine Smith. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78. 538-551.

- Newstrom, J.W. 2008. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Indiana : McGraw-Hill Education.
- Organ, D. & Podsakoff, P. & Scott MacKenzie.2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Indiana: SAGE Publications, Inc.
- Pourgaz, A. & Naruei, A. & Hossein Jenaabadi. 2015. Examining the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators. *Psychology*. 06. 800-807
- Robbin, S.P. & Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. USA: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior, 17th Edition*. England : Pearson Education Limited.
- Nugraha, & I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 1–28.
- Nurandini, A., & Eisha Lataruva. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11, 78–91.
- Sahputra, D. 2020. Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi. *Jurnal Simbolika: Research and Learning in Communication Study*, 6(2), 152–162.
- Saleh, A.A. 2018. *Pengantar Psikologi*. Sulawesi Selatan : Aksara Timur.
- Saputra, P. E. W., & I. W. G. Supartha. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7134–7153.
- Schein, E. H. 2011. *Leadership and Organizational Culture*. New York, Ny: Wiley
- Setiawan, S. 2019. *Analisis Korelasi dan Regresi Linier Sederhana*. PPNI Qatar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan & Komitmen*. Malang: UB Press.
- Van den Berg, Peter & Wilderom, Celeste. 2004. Defining, Measuring, and Comparing Organisational Cultures. *Applied Psychology*, 53, 570 - 582.
- Weer, C. H. 2006. *Encyclopedia of Career Development*, Volume 2. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Wibowo, T. S., & Mochamad Mochklas. 2020. Urgency of Organizational Citizenship Behavior Towards Performance of Nurses of Type-C Hospitals in Surabaya. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 4534–4538.
- Wicaksana, S.A., Asrunputri, A. P. & Andita Putri Ramadhania. 2020. *Industri dan Organisasi: Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. Riau : DD Publishing.
- Wicaksono. 2018. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Empati*, 7(3), 133–139.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yohana. 2014. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. X di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 5(2), 264–279.





MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PETUNJUK PENGISIAN

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Berikut ini disajikan adalah pertanyaan-pertanyaan mengenai pandangan Anda terhadap diri Anda. Anda diharapkan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan memilih:

- STS : Bila anda merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 TS : Bila anda merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 S : Bila anda merasa “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 SS : Bila anda merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

Saya berharap dalam pengisian pernyataan yang ada sesuai dengan diri anda dan usahakan agar tidak ada satupun pernyataan yang terlewatkan. Semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut sesuai dengan diri anda sendiri.

Berilang tanda (√) dengan jawaban yang anda pilih.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa senang untuk menghabiskan masa karir saya di sekolah ini.				
2	Saya merasa bersalah meninggalkan sekolah ini, apabila saya mendapatkan penawaran peluang lain.				
3	Berat bagi saya untuk keluar dari sekolah ini, meskipun saya menginginkannya.				
4	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar sekolah ini.				
5	Menurut saya, meninggalkan sekolah ini, tidak bertentangan dengan nilai – nilai yang saya yakini.				
6	Saya tidak merasa rugi apabila saya berhenti dari sekolah ini.				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
7	Saya senang mendiskusikan sekolah ini pada orang lain.				
8	Saya memiliki keyakinan untuk tetap bekerja di sekolah ini.				
9	Menetap di sekolah ini selama kita mampu bekerja adalah hal yang baik.				
10	Saya tidak merasa keberatan untuk meninggalkan sekolah ini.				
11	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di sekolah ini.				
12	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi, jika saya meninggalkan sekolah ini, meskipun belum mendapatkan pekerjaan lain.				
13	Saya merasa masalah yayasan adalah masalah saya juga.				
14	Saya merasa kesetiaan pada suatu sekolah adalah hal yang penting, dan itu alasan saya masih menetap di sini.				
15	Saya bekerja di sekolah ini untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				
16	Saya tidak merasa memiliki ikatan emosional dengan sekolah ini.				
17	Saya tidak ingin lagi menjadi bagian guru & staf di sekolah ini.				
18	Meskipun saya mendapatkan manfaat di sekolah ini, saya tidak keberatan untuk meninggalkan sekolah ini.				
19	Saya bekerja sebaiknya agar tetap bisa bekerja di sini.				
20	Saya merasa nyaman bekerja di sekolah ini.				
21	Saya merasa memiliki keluarga baru di dalam sekolah ini.				
22	Masalah sekolah ini bukan masalah saya.				
23	Saya tidak merasa bangga menjadi bagian sekolah ini.				
24	Saya tidak memiliki rasa suka duka terhadap sekolah ini.				
25	Sekolah mendukung guru & staf untuk terus berkembang.				
26	Sekolah memberikan banyak pengaruh positif kepada saya.				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
27	Menjadi guru adalah pekerjaan yang saya inginkan.				
28	Visi misi sekolah ini sesuai dengan nilai - nilai yang saya yakini.				
29	Saya tidak merasakan dukungan apapun dari sekolah agar saya berkembang.				
30	Saya tidak mencapai prestasi yang baik selama bekerja di sekolah ini.				
31	Saat ini saya masih bekerja di sekolah ini karena terpaksa.				
32	Tidak ada pekerjaan lain di luar yang sesuai dengan keinginan saya.				
33	Sekolah memberikan kontribusi yang besar hingga saya bisa mencapai prestasi hingga hari ini				
34	Pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang saya sangat inginkan.				
35	Saya tidak merasa bahwa saya harus bekerja dengan giat untuk sekolah ini.				
36	Susah bagi saya untuk mendapatkan pekerjaan baru di luar sekolah ini.				



MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PETUNJUK PENGISIAN

SKALA BUDAYA ORGANISASI

Berikut ini disajikan adalah pertanyaan-pertanyaan mengenai pandangan Anda terhadap diri Anda. Anda diharapkan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan memilih:

- STS : Bila anda merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 TS : Bila anda merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 S : Bila anda merasa “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 SS : Bila anda merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

Saya berharap dalam pengisian pernyataan yang ada sesuai dengan diri anda dan usahakan agar tidak ada satupun pernyataan yang terlewatkan. Semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut sesuai dengan diri anda sendiri.

Berilang tanda (√) dengan jawaban yang anda pilih.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Di sekolah ini, para guru & staf mencurahkan seluruh kemampuan untuk bekerja.				
2	Sekolah memberikan perhatian yang baik terhadap masalah pribadi para guru & staf.				
3	Para guru & staf bersikap terbuka satu sama lain.				
4	Para guru & staf di sekolah ini bersikap pesimis.				
5	Pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak.				
6	Para guru & staf bekerja dengan rasa saling curiga.				
7	Pertemuan rapat dilakukan tepat waktu.				
8	Para guru & staf baru hanya membutuhkan waktu 3 bulan untuk merasa menjadi bagian dari sekolah.				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
9	Terdapat kesetiaan antara para guru & staf dengan manajemen.				
10	Manajemen mengambil keputusan tidak berdasarkan fakta.				
11	Orang – orang dalam sekolah tidak saling percaya.				
12	Kerjasama antar departemen tidak terjalin dengan baik.				
13	Dalam sekolah ini, para guru & staf mengorganisasikan pekerjaannya sendiri.				
14	Manajemen memperhatikan dan mendengar pendapat karyawan.				
15	Para guru & staf dalam 1 departemen bekerja dengan rasa saling percaya.				
16	Kesalahan kecil tidak ditolerir di sekolah ini.				
17	Guru & staf yang bekerja dari level paling bawah, tidak pernah dipromosikan.				
18	Para guru & staf tidak mempunyai inisiatif.				
19	Staf selalu berbicara tentang pekerjaan dan sekolah dengan serius.				
20	Guru & staf baru dibimbing dan diberi kesempatan untuk melaksanakan tugas dengan baik.				
21	Guru & staf merasa aman dengan pekerjaannya.				
22	Keterlambatan kerja adalah hal yang wajar terjadi.				
23	Sering terjadi perselisihan dan kompetisi antar departemen.				
24	Kami tidak ingin menceritakan keberadaan sekolah ini kepada orang lain.				
25	Dalam sekolah, setiap orang mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan yang dilakukan.				
26	Manajemen memperhatikan proses dan hasil pekerjaan guru & staf.				
27	Para guru & staf bersikap hangat/ramah dalam pergaulan.				
28	Saya tidak diizinkan untuk menggunakan metode kerja sendiri.				
29	Perubahan dipaksakan tanpa mempertimbangkan pendapat guru & staf.				
30	Para anggota tidak mau mengakui hasil bagus yang dicapai oleh rekan kerja.				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
31	Seluruh guru & staf memperhatikan aturan yang diberikan.				
32	Anggota dari departemen yang berbeda dapat menjalankan tugas bersama dengan lancar.				
33	Kami merasa dihargai di dalam sekolah.				
34	Setiap departemen tidak memperhatikan aturan yang ada dan berjalan masing – masing.				
35	Para anggota sekolah susah menjalin hubungan.				
36	Kami tidak merasa menjadi bagian dari sekolah ini.				





MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PETUNJUK PENGISIAN

SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Berikut ini disajikan adalah pertanyaan-pertanyaan mengenai pandangan Anda terhadap diri Anda. Anda diharapkan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan memilih:

- STS : Bila anda merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 TS : Bila anda merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 S : Bila anda merasa “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 SS : Bila anda merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

Saya berharap dalam pengisian pernyataan yang ada sesuai dengan diri anda dan usahakan agar tidak ada satupun pernyataan yang terlewatkan. Semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut sesuai dengan diri anda sendiri.

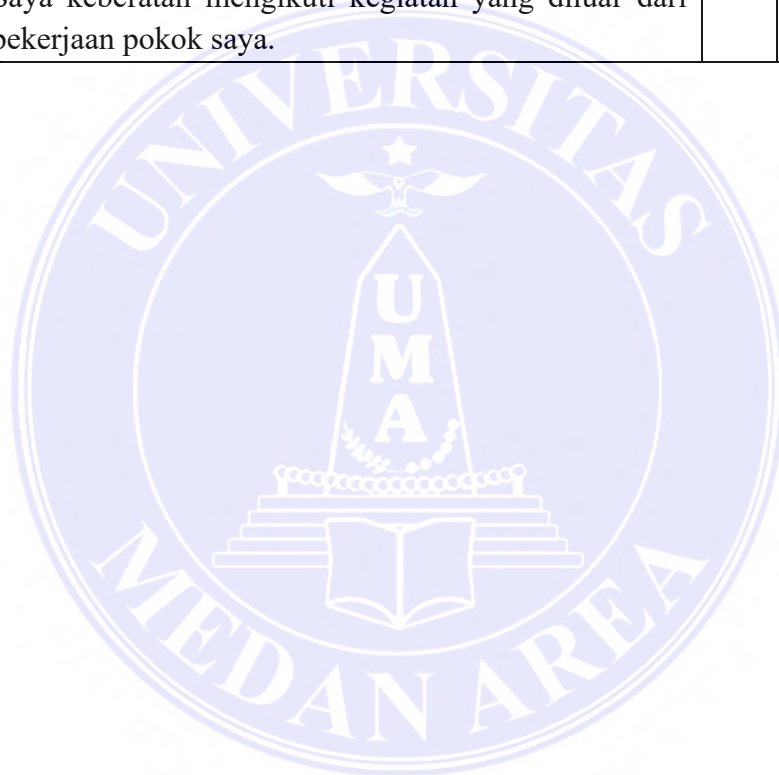
Berilang tanda (√) dengan jawaban yang anda pilih.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya dengan senang hati melatih rekan kerja baru, walaupun itu bukan tanggung jawab saya.				
2	Saya mengusahakan datang lebih awal dan siap bekerja ketika jadwal kerja dimulai.				
3	Saya akan menyerahkan tanggung jawab untuk melatih rekan kerja baru kepada manajemen sekolah.				
4	Saya menghabiskan sebagian waktu kerja untuk berbicara tentang hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.				
5	Saya akan mengikuti kebijakan sekolah walau tidak sesuai harapan saya.				
6	Saya lebih memperhatikan kelemahan sekolah dibandingkan kekuatannya.				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
7	Saya siap untuk membantu menjaga kebersamaan antar departemen.				
8	Saya membaca dan mengikuti informasi perkembangan sekolah.				
9	Saya tidak terlalu suka bekerjasama dengan orang lain.				
10	Saya merasa keberatan apabila terjadi perubahan organisasi yang melibatkan pekerjaan saya.				
11	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan saya, saya akan bersedia membantunya.				
12	Saya bersedia untuk mengembangkan kemampuan untuk menerima pekerjaan dan tanggung jawab baru.				
13	Pekerjaan rekan kerja yang overload bukan tanggung jawab saya.				
14	Saya keberatan untuk mengikuti pelatihan dan merasa tidak membutuhkan				
15	Saya mampu menyesuaikan dan tidak mengeluh dengan perubahan di dalam sekolah.				
16	Saya akan menyelesaikan dengan baik apabila terjadi konflik dengan rekan kerja.				
17	Saya bersedia memberikan masukan dan berpartisipasi secara aktif untuk kepentingan sekolah.				
18	Saya cenderung membicarakan hal buruk sekolah dengan rekan kerja.				
19	Saya akan keberatan apabila rekan kerja meminta pertolongan kepada saya.				
20	Saya merasa keberatan mengikuti pertemuan yang direncanakan dalam departemen.				
21	Apabila ada rekan kerja yang tidak hadir, saya bersedia menggantikan tugasnya.				
22	Perkembangan sekolah merupakan bagian dari tanggung jawab saya.				
23	Saya bisa menerima masukan ataupun kritikan dari rekan kerja dan menanggapi secara positif tanpa membesarkan permasalahan.				
24	Kesibukan rekan kerja di departemen lain tidak ada hubungannya dengan saya.				
25	Saya tidak peduli dengan aktivitas pengembangan sekolah.				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
26	Saya cenderung mengeluh ketika mendapat tugas baru.				
27	Saya bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja untuk kepentingan mereka agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.				
28	Saya secara aktif menghadiri dan berpartisipasi dalam pertemuan di unit kerja.				
29	Saya cenderung berbicara tanpa mau memahami situasi rekan kerja saya.				
30	Saya keberatan mengikuti kegiatan yang diluar dari pekerjaan pokok saya.				



HASIL DISTRIBUSI UJI COBA SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No.	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	Total	
1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	130	
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	130	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	105	
4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	114	
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	103	
6	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	100
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	104	
8	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	118	
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	111	
10	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	125	
11	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	125	
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	139	
13	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	137	
14	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
15	2	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	4	2	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	2	4	1	4	2	4	76
16	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
17	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	125
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
19	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	108	
20	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	2	101	
21	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	109	
22	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	4	4	2	117	
23	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	111	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	106	
25	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	125	
26	4	1	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	133	
27	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	105	
28	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	99
29	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	3	1	4	4	1	1	92	
30	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	111		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	105		
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
34	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	1	1	4	4	4	2	2	2	3	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	95	

No.	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	Total
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	107
36	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	99
37	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	1	113
38	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	105	
39	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	124	
40	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	127	



HASIL DISTRIBUSI UJI COBA SKALA BUDAYA ORGANISASI

No.	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	Total		
1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
2	3	2	2	4	2	4	3	1	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	115		
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
6	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
7	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
8	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	108	
9	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	117	
10	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
11	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	129	
12	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	128	
13	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
14	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
15	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	4	2	4	3	3	1	1	4	2	1	1	1	1	1	4	3	2	1	1	2	3	1	2	3	1	3	72		
16	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	123	
17	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	103	
18	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
19	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
20	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	108
21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	112
22	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	108	
23	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	1	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
24	4	2	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	110	
25	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	112	
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
27	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	109	
28	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
29	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	93	
30	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	109	
31	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
32	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	110	
33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	107	
34	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	113	

No.	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	Total
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	112	
36	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	87	
37	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	4	3	1	1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	115
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
39	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	124
40	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	110		



HASIL DISTRIBUSI UJI COBA SKALA ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No.	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	Total
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	109
2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	104
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	108
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	86
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	89
7	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	83
8	4	4	1	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	99
9	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	107
10	4	4	1	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	106
11	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	109
12	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	107
13	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
15	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	4	2	1	2	4	1	1	3	4	2	2	1	55
16	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	111
17	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	102
18	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	95
19	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	95
20	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	100
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	90
22	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	102
23	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	99
24	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	96
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	94
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
27	2	4	1	4	1	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	98
28	4	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	89
29	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	75
30	4	4	1	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	92
31	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
32	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	96
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	89
34	3	4	1	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	100

No.	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	Total
35	4	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	93
36	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	83
37	3	4	3	1	3	2	4	4	3	1	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	90
38	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	89
39	4	4	3	1	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	4	1	4	3	4	3	3	96	
40	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	104	



HASIL DISTRIBUSI SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No.	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	Total	
1	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	102
2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
3	3	4	4	2	3	1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	107	
4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	92	
5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	98	
6	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	103	
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	100
8	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	109	
9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	109
10	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	83	
11	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	107	
12	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	103
13	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
14	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	88
15	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	101	
16	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	101	
17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	93	
18	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	103	
19	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	105
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	103
21	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
22	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	92	
23	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	102	
24	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	104	
25	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	107
26	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	104
27	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	88
28	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	106
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	101	
30	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	104	
31	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	104	
32	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	93	
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	95	
34	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	99	

No.	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	Total
35	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	97
36	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100
37	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	90
38	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	92	
39	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	99	
40	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	102



HASIL DISTRIBUSI SKALA BUDAYA ORGANISASI

No.	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	Total
1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	99
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	96
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	104
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	96
5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	96
6	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	101
7	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	98
8	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	100
9	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	103
10	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	97
11	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	99
12	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	104
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	99
14	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	95
15	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	96
16	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	100
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	95
18	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	99
19	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	102
20	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	100
21	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	100
22	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	97
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	98
24	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	100
25	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	104
26	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	103
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	98
28	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	99
29	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	98
30	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	99
31	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	103
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	100
33	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	99
34	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	100

No.	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	Total
35	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	102
36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	98
37	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	101	
38	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	97
39	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	99	
40	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	96	



HASIL DISTRIBUSI SKALA ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No.	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	Total
1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	104
2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	98
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	97
5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	93
6	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104
7	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	103
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
9	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	101
10	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	96
11	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	100
12	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101
13	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	99
14	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	96
15	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	96
16	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	102
17	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	96
18	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	100
19	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	103
20	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	100
21	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	94
22	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	96
23	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	97
24	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	98
25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	100
26	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	103
27	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	100
28	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	101
29	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	98
30	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	100
31	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	105
32	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	96
33	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	104
34	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	98

No.	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	Total
35	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	104
36	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	100
37	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	98
38	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	99
39	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	104
40	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	103



HASIL OLAH DATA SPSS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Komitmen Organisasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.936	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xa01	109.95	207.844	0.593	0.934
xa02	110.33	211.558	0.232	0.938
xa03	110.25	209.474	0.397	0.936
xa04	110.03	204.999	0.659	0.933
xa05	110.53	210.204	0.270	0.938
xa06	110.15	204.797	0.627	0.933
xa07	109.93	205.969	0.608	0.934
xa08	109.93	212.020	0.371	0.936
xa09	109.93	205.302	0.684	0.933
xa10	110.28	202.820	0.742	0.932

xa11	110.43	205.994	0.478	0.935
xa12	110.28	203.076	0.607	0.934
xa13	110.13	207.394	0.489	0.935
xa14	109.90	207.015	0.582	0.934
xa15	110.05	215.485	0.126	0.938
xa16	110.00	203.231	0.740	0.933
xa17	109.88	204.728	0.700	0.933
xa18	110.53	202.563	0.649	0.933
xa19	110.13	207.394	0.466	0.935
xa20	109.88	211.394	0.436	0.935
xa21	109.88	206.369	0.653	0.933
xa22	110.50	203.897	0.496	0.935
xa23	110.03	199.102	0.773	0.932
xa24	110.00	201.179	0.765	0.932
xa25	109.73	210.204	0.543	0.935
xa26	109.68	210.276	0.541	0.935
xa27	109.70	209.856	0.515	0.935
xa28	109.78	206.538	0.626	0.934
xa29	110.38	203.420	0.477	0.935
xa30	110.03	200.538	0.710	0.932
xa31	110.03	203.666	0.690	0.933
xa32	110.35	210.746	0.294	0.937
xa33	110.05	209.023	0.490	0.935
xa34	109.88	211.702	0.350	0.936
xa35	110.03	204.025	0.584	0.934
xa36	110.43	212.610	0.225	0.937

b. Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.910	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xb01	108.65	157.259	0.566	0.905
xb02	108.83	159.789	0.523	0.906
xb03	108.90	160.400	0.502	0.907
xb04	108.58	156.507	0.743	0.903
xb05	109.70	165.651	0.174	0.911
xb06	108.60	154.759	0.773	0.903
xb07	108.68	160.892	0.597	0.906
xb08	109.35	167.515	0.060	0.914
xb09	108.73	158.102	0.634	0.905
xb10	108.65	161.926	0.440	0.907
xb11	108.58	160.148	0.471	0.907
xb12	108.63	158.087	0.542	0.906
xb13	109.45	180.562	-0.525	0.921
xb14	108.83	162.097	0.417	0.908
xb15	108.55	161.690	0.531	0.906
xb16	108.93	156.840	0.693	0.904
xb17	108.83	156.353	0.520	0.906
xb18	108.60	160.195	0.499	0.907
xb19	108.88	169.651	-0.022	0.913
xb20	108.53	156.410	0.734	0.903
xb21	108.53	159.640	0.619	0.905
xb22	108.95	162.715	0.246	0.911
xb23	108.93	159.610	0.460	0.907
xb24	108.90	160.297	0.357	0.909
xb25	108.45	165.792	0.288	0.909

xb26	108.43	163.174	0.491	0.907
xb27	108.55	159.844	0.662	0.905
xb28	109.00	163.949	0.222	0.911
xb29	108.98	158.948	0.546	0.906
xb30	108.85	156.644	0.622	0.905
xb31	108.55	164.767	0.349	0.908
xb32	108.60	157.836	0.716	0.904
xb33	108.55	159.792	0.666	0.905
xb34	108.80	158.421	0.533	0.906
xb35	108.78	155.102	0.596	0.905
xb36	108.38	159.881	0.584	0.906

c. Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.915	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y01	93.58	128.097	0.497	0.912
y02	93.38	129.061	0.497	0.912
y03	94.65	132.900	0.188	0.917
y04	93.75	130.756	0.292	0.916
y05	93.90	138.041	-0.083	0.920
y06	93.65	123.977	0.626	0.910
y07	93.35	127.772	0.623	0.910
y08	93.43	127.584	0.638	0.910
y09	93.53	124.102	0.641	0.909

y10	94.15	128.285	0.427	0.913
y11	93.33	127.251	0.662	0.910
y12	93.40	127.169	0.666	0.910
y13	94.30	127.754	0.555	0.911
y14	93.78	126.435	0.374	0.916
y15	93.75	132.244	0.444	0.913
y16	93.55	127.741	0.652	0.910
y17	93.43	132.046	0.422	0.913
y18	93.40	126.810	0.528	0.911
y19	93.43	129.738	0.383	0.914
y20	93.53	124.922	0.713	0.909
y21	93.58	127.379	0.569	0.911
y22	93.43	128.302	0.686	0.910
y23	93.38	132.856	0.349	0.914
y24	94.43	127.430	0.408	0.914
y25	93.35	124.131	0.712	0.908
y26	93.65	129.413	0.524	0.912
y27	93.40	132.656	0.331	0.914
y28	93.48	128.153	0.650	0.910
y29	93.63	127.266	0.591	0.911
y30	93.85	126.900	0.624	0.910

2. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	100.20	3.884	40
Komitmen Organisasi	99.25	6.476	40
Budaya Organisasi	99.25	2.519	40

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02158311
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.053
Test Statistic		.070

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

3. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * Komitmen Organisasi	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
OCB * Budaya Organisasi	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	328.650	18	18.258	1.476	.195
		Linearity	180.281	1	180.281	14.575	.001
		Deviation from Linearity	148.369	17	8.728	.706	.765
Within Groups			259.750	21	12.369		
Total			588.400	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Komitmen Organisasi	.554	.306	.747	.559

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	203.976	9	22.664	1.769	.117
		Linearity	168.145	1	168.145	13.122	.001
		Deviation from Linearity	35.831	8	4.479	.350	.939
Within Groups			384.424	30	12.814		
Total			588.400	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Budaya Organisasi	.535	.286	.589	.347

4. Uji Regresi Linear Berganda**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	100.20	3.884	40
Komitmen Organisasi	99.25	6.476	40
Budaya Organisasi	99.25	2.519	40

Correlations

		OCB	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	OCB	1.000	.554	.535
	Komitmen Organisasi	.554	1.000	.501
	Budaya Organisasi	.535	.501	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000	.000
	Komitmen Organisasi	.000	.	.001
	Budaya Organisasi	.000	.001	.
N	OCB	40	40	40
	Komitmen Organisasi	40	40	40
	Budaya Organisasi	40	40	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi ^b	.	Enter

- Dependent Variable: OCB
- All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.306	.288	3.277

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.267	3.326

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.910	19.739		1.262	.215		
	Komitmen Organisasi	.229	.089	.382	2.583	.014	.749	1.334
	Budaya Organisasi	.530	.228	.344	2.326	.026	.749	1.334

a. Dependent Variable: OCB

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.395	.362	3.102	1.893

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

