

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
KARYAWAN PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER  
ESTATE DOLOK MERANGIR**

**SKRIPSI**

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

diajukan oleh:

**DINA MARYANI NAPITUPULU**  
18.860.0268



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

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 14/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/23

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
KARYAWAN PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER  
ESTATE DOLOK MERANGIR**

**SKRIPSI**

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



**OLEH  
DINA MARYANI NAPITUPULU  
18.860.0268**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

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 14/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/23

### HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal  
19 Januari 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Dekan



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dr. Syafizaldi, S.Psi, M.Psi
2. M. Fadli Nugraha S.Psi, M.Psi
3. Findy Suri, S.Psi, M.Psi
4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA  
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT.  
BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE  
DOLOK MERANGIR

NAMA MAHASISWA : DINA MARYANI NAPITUPULU

NO. STAMBUK : 18.860.0268

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

  
(Findy Suri, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

  
BAGIAN Kepala Bagian  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
INDUSTRI PSIKOLOGI  
(Ani Fachrian, S.Psi, M.Psi)

  
UNIVERSITAS  
MEDAN AREA  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
(Saddia Ph. D)

Tanggal Sidang

19 Januari 2023

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dina Maryani Napitupulu  
NIM : 188600268  
Tahun Terdaftar : 2022  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

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

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya peneliti lain, maka peneliti bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.



Medan, Oktober 2022

Dina Maryani Napitupulu

188600268

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Dina Maryani Napitupulu

NPM : 188600268

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan 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 Antara Motivasi Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk perangkat data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 19 Januari 2023

  
(Dina Maryani Napitupulu)

## MOTTO

*“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”*

*(Filipi 4:6)*

*“Great things are not done by impulse, but by a series of small things brought together”*

*“Hal hebat tidak dilakukan tiba-tiba, tetapi dilakukan dengan serangkaian hal-hal kecil”*

*(Vincent van Gogh)*

## PERSEMBAHAN

Puji syukur dan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan kekuatan, kesempatan, pertolongan kemudahan dan segala berkat yang tak terhingga kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada Bapak, Mama, Abang dan Kakak yang telah memberikan banyak sekali dukungan, masukan, kasih sayang, doa dan semua hal yang membatu saya dalam penulisan skripsi ini. Juga saya dedikasikan kepada diri sendiri yang akhirnya berani dan tetap kuat untuk terus berjalan guna menyelesaikan skripsi ini yang sangat jauh dari kata sempurna. Untuk semua keluarga, teman-teman dan orang-orang terdekat yang menemani dan mendukung saya sehingga saya bisa berada diposisi ini, terimakasih saya persembahkan skripsi ini untuk kalian

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini, penelitian menemui berbagai hambatan dan kesulitan. Tetapi berkat bantuan, semangat, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan sebagaimana semestinya. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-sebesarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selagi Wakil Dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, masukan dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji saya pada waktu seminar hasil yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk dapat hadir.
7. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris pada seminar hasil yang telah bersedia hadir meluangkan waktunya untuk dapat hadir.
8. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, Psi selaku kabag Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

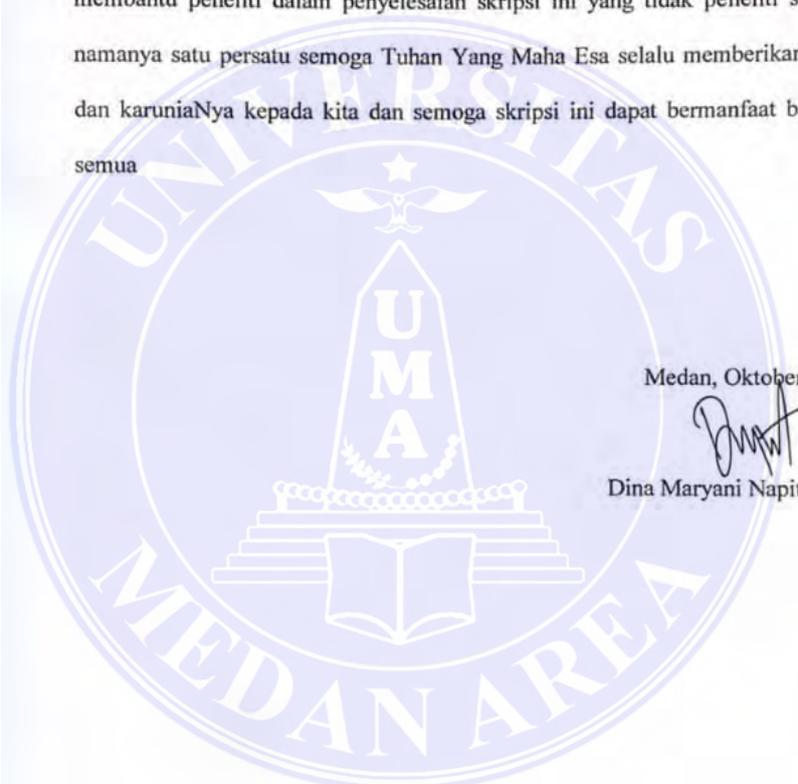
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area atas ilmu yang telah diajarkan selama ini.
10. Seluruh staf tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dalam pengurusan administrasi selama kuliah.
11. Kepada seluruh karyawan di *Human Resource Departement (HRD) PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir* yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi skala yang diberikan sehingga penelitian ini bisa berjalan dengan baik.
12. Kepada kedua orang saya yang tersayang, Bapak T. Napitupulu dan Ibu R. br Sihombing yang telah memberikan segala dukungan moral maupun finansial, doa, kasih sayang, semangat, dan motivasi kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik mungkin.
13. Kepada abang terbaik Doni Romsen Napitupulu dan Toni Indrawansyah Napitupulu serta kakak tersayang Dona Magdalena Napitupulu beserta suami, yang memberikan banyak dukungan, doa, semangat serta tidak lupa *screenshot* bukti tf untuk tetap menyemangatin saya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
14. Kepada sobi terbaik saya Annisa Rizwana, Liza Alfitri Deannova Hist, Sandi Sitorus, yang sudah mau mendengarkan setiap keluhan dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi pendengar yang baik, saling mendukung dan mendoakan satu sama lain untuk tetap bertahan di gempuran yang lain sudah wisudaan tapi kita masih dikejar revisian.

15. Kepada Jeje, Kiki, Nina yang telah menemani, membantu banyak hal, memberikan semangat, saling menguatkan agar kita bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
16. Kepada Bii terimakasih sudah mau menjadi teman berbagi cerita suka duka dalam perjalanan pengerjaan skripsi ini, sudah mau saling mendoakan dan menguatkan satu sama lain.
17. Kepada Adella, Dwi, Ola, Yuwa, Mba Ica, Bundek, Wahid, Julik, Swaldy, Dika, dan Jeremy para anak Angel terimakasih untuk setiap waktu, cerita, dan canda-tawa yang terus kita rangkai sama-sama. Terimakasih sudah saling menguatkan satu sama lain.
18. Kepada Mbega, Kia, Maru, Ungek terimakasih untuk tetap menyemangatin mengerjakan revisian dan makasih untuk info terbaru seputar naik berkas.
19. Kepada kak Sheren, kak Yeni, Kak Merry, dan Bang Julius terimakasih banyak untuk semua masukan, pengalaman, dan dukungannya yang tidak pernah bosan mengingatkan saya selalu untuk tetap terus maju dalam pengerjaan skripsi ini.
20. Kepada bang El terimakasih sudah mau mendukung dan mengingatkan saya untuk tetap produktif. Terimakasih sudah mau membagi waktu, memberi asupan jajan, dan jadi pendengar yang baik dalam setiap kendala yang saya hadapi dalam pengerjaan skripsi ini.
21. Kepada seluruh teman-teman kelas B2 Stambuk 18 terimakasih atas bantuan kalian selama kuliah.

21. Kepada seluruh teman-teman kelas B2 Stambuk 18 terimakasih atas bantuan kalian selama kuliah.

22. Kepada seluruh pihak yang membantu penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata penelit mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan berkat dan karuniaNya kepada kita dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua



Medan, Oktober 2022

Dina Maryani Napitupulu

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identifikasi pribadi:

Nama : Dina Maryani Napitupulu  
Jenis kelamin : Perempuan  
Tempat tanggal lahir : Aek Tarum, 03 September 2000  
Alamat : Jl. Bunga Cempaka XII, No. 17C  
Email : [dinanapitupulu039@gmail.com](mailto:dinanapitupulu039@gmail.com)

### B. Jenjang Pendidikan formal:

1. SMA Negeri 2 Kisaran
2. SMP Negeri 3 Bandar Pulau
3. SD Negeri 014659 Aek Tarum

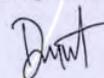


## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan karuniaNya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir”**, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penelitian menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa jadi menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Medan, Oktober 2022



Dina Maryani Napitupulu

188600268

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
ABSTRAK .....	xix
ABSTRACT .....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis .....	9
BAB II .....	10
TINJAUAN PUSTAKA .....	10
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	10
1. <i>Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	10
2. <i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	12
3. <i>Ciri-Ciri Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	16
4. <i>Aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	17
5. <i>Motif-Motif Yang Mendasari Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .	20

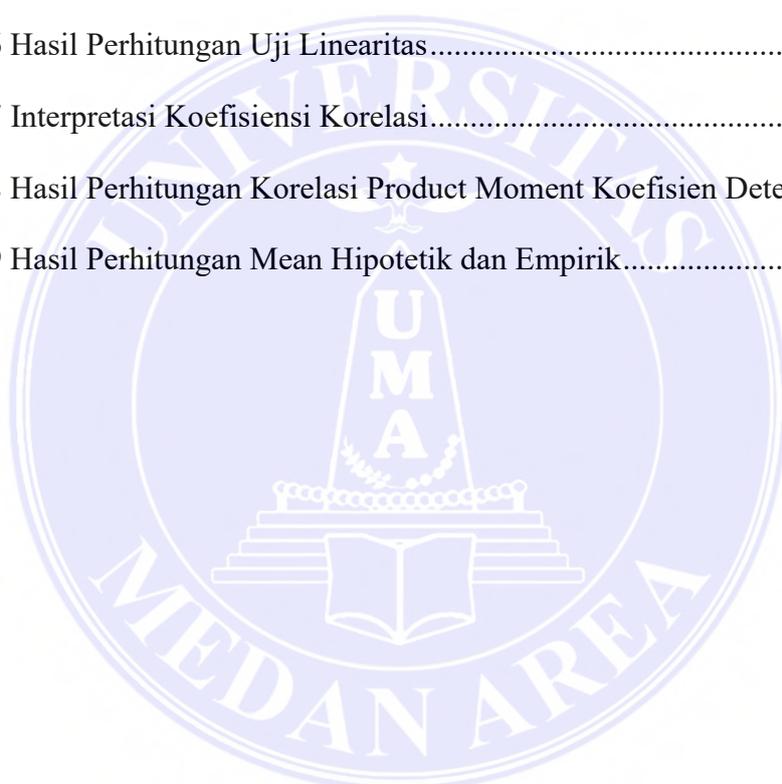
<b>B. Motivasi Kerja .....</b>	<b>21</b>
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	21
2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
3. Teori Motivasi Kerja .....	24
4. Aspek Motivasi Kerja.....	26
<b>C. Hubungan Motivasi Kerja Dengan <i>Organizational Chitizenship Behavior</i> (OCB) Pada Karyawan.....</b>	<b>27</b>
<b>D. Kerangka Konseptual.....</b>	<b>29</b>
.....	29
<b>E. Hipotesis.....</b>	<b>29</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Tipe Penelitian.....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	30
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	31
2. Motivasi Kerja.....	31
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	32
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	33
E. Metode Pengumpulan Data.....	33
1. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	33
2. Skala Motivasi Kerja .....	33
F. Validitas dan Reliabilitas.....	34
1. Validitas .....	34
2. Reliabilitas .....	35
G. Metode Analisis Data .....	36
<b>BAB IV .....</b>	<b>37</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	37
B. Persiapan Penelitian .....	37
1. Persiapan Administrasi .....	37
2. Persiapan Alat Ukur .....	38
C. Pelaksanaan Penelitian .....	41

<b>D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....</b>	<b>45</b>
<b>E. Pembahasan.....</b>	<b>53</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>57</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
<b>A. Simpulan .....</b>	<b>57</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>58</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>



## DAFTAR TABEL

Table 1 Distribusi Skala Motivasi Kerja sebelum uji coba.....	39
Table 2 Distribusi Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebelum uji coba .....	41
Table 3 Distribusi Skala Motivasi Kerja setelah uji coba .....	43
Table 4 Distribusi Organizational Citizenship Behavior (OCB) setelah uji coba	44
Table 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	46
Table 6 Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	47
Table 7 Interpretasi Koefisiensi Korelasi.....	48
Table 8 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan.....	49
Table 9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	52



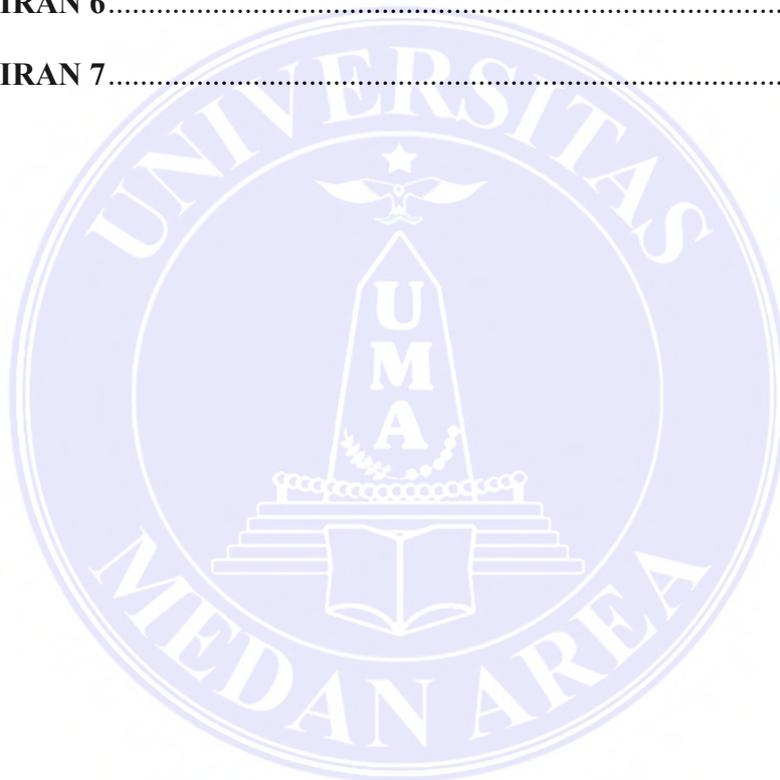
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kurva Normal Variabel Motivasi Kerja.....	51
Gambar 2 Kurva Normal Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) 51	



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	64
LAMPIRAN 2.....	67
LAMPIRAN 3.....	70
LAMPIRAN 4.....	72
LAMPIRAN 5.....	80
LAMPIRAN 6.....	83
LAMPIRAN 7.....	84



## ABSTRAK

### Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir

Oleh:

Dina Maryani Napitupulu

188600268

Email: [dinanapitupulu039@gmail.com](mailto:dinanapitupulu039@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *Human Resource Departement* (HRD) yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan model skala likert dengan dua skala, yang skala motivasi kerja dengan skala *organizational citizenship behavior* (OCB) yang disusun oleh peneliti. Hasil penelitian dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment* ( $r_{xy}$ ) diketahui sebesar 0,648 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan, yang menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan dan hipotesis dalam penelitian diterima. Berdasarkan hasil analisis data dilakukan, diketahui motivasi kerja karyawan tergolong tinggi dengan mean hipotetik (65) < mean empirik (78,15) dan selisihnya melebihi satu SD (9,532), *organizational citizenship behavior* (OCB) tergolong tinggi dengan mean hipotetik (75) < mean empirik (90,13) dan selisihnya melebihi satu SD (13,649). Motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 41,9 %.

Kata Kunci: *motivasi kerja*, *organizational citizenship behavior* (OCB), karyawan

## ABSTRACT

### ***The Correlation Between Work Motivation And Organizational Chitizenship Behavior (OCB) In Employees PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir***

Dina Maryani Napitupulu

188600268

*The research aims to see the correlation between work motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir. The sample in this study ware employees of the Human Resource Department (HRD) totaling 45 people. The sampling technique used is the total sampling technique. Data were collected by using a Likert scale model with two scales, namely the work motivation scale and the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale compiled by the researcher. The results of the study using the correlation technique  $r$  Product Moment ( $r_{xy}$ ) is known to be 0.648 with  $p = 0.000 < 0.05$ . This means that there is a significant positive correlation between work motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees, which shows that the higher the employee's work motivation, the more Organizational Citizenship Behavior (OCB) is carried out and the hypothesis in the study is accepted. Based on the result of data analysis, it is known that employee work motivation is high with a hypothetical mean (65) < empirical mean (78.15) and the difference exceeds on SD (9.532), Organizational Citizenship Behavior (OCB) is high with a hypothetical mean (75) < empirical mean (90.13) and the difference is more than on SD (13.649). Work motivation has a contribution to Organizational Citizenship Behavior (OCB) of 41.9%.*

*Keywords: work motivation, organizational citizenship behavior (OCB), employee*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu bentuk organisasi yang berfungsi sebagai wadah bagi sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, maka diperlukan karyawan yang memiliki keahlian khusus, berkompeten dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan atau organisasi.

Pernyataan ini juga didukung oleh Robbins & Judge, (2013) yang berpendapat bahwa kemajuan suatu organisasi bergantung pada karyawan yang mampu melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka. Karyawan memberikan kinerja yang melebihi target telah ditetapkan oleh atasannya. Misalnya, membantu individu lain dalam tim secara sukarela melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan dan dengan besar hati menoleransi kerugian, bahaya, dan gangguan terkait pekerjaan mereka yang terkadang terjadi.

Karyawan yang dapat memunculkan perilaku ini di lingkungan kerjanya sangat diperlukan, karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi atau perusahaan, mampu mempengaruhi aspek-aspek sosial yang ada di perusahaan. Seperti kerjasama tim komunikasi, dan kemampuan interpersonal lainnya.

Setiap organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk melakukan tugas yang tidak tercantum dalam *job desc* (deskripsi pekerjaan) mereka. Organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan dengan perilaku ini akan lebih baik kinerja organisasinya, dibandingkan dengan karyawannya tidak memiliki atau menerapkan perilaku tersebut. Karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utama mereka atau tugas yang tidak tercantum dalam *job desc* mereka, disebut sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, atau disingkat dengan OCB.

Menurut Organ, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi (dalam Titisari, 2014). Penelitian Robbins juga mendukung, yang mana bahwa fakta di lapangan menunjukkan perusahaan yang mempunyai karyawan dengan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik maka kinerjanya pun jauh lebih baik dibandingkan dengan organisasi lain (dalam Kliza *et al.*, 2017).

Berdasarkan pernyataan di atas, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan dampak positif dan negatif terhadap organisasi atau perusahaan. Adapun dampak positifnya yaitu memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas organisasi untuk menarik dan mempertahankan

karyawan terbaik, dan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (dalam Ince & Gül, 2011).

Selain dampak positif, beberapa dampak negatif yang dimiliki OCB terhadap perusahaan yaitu perilaku OCB akan menurunkan citra organisasi, munculnya permasalahan personal antar rekan kerja, tidak ada tanggung jawab secara etis dan tidak efektifnya sebuah organisasi (dalam Ince & Gül, 2011).

Menurut Organ *et al.*, (dalam Rostiawati, 2020) banyak faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan karena motivasi memainkan peran penting untuk mendorong semangat kerja para pegawai untuk mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan bergairah, sehingga akan mencapai kinerja yang optimal dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Adapun yang dimaksud dengan motivasi kerja menurut Anoraga (dalam Sakiman, 2019) adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu dalam psikologi, motivasi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang karyawan menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapainya.

Tetapi pada kenyataannya, berdasarkan penjelasan terkait OCB di atas bahwa fenomena yang terlihat bertolak belakang pada PT Bridgestone Sumatra

Rubber Estate. Perusahaan ini merupakan salah satu pelaksana penyediaan barang yang bergerak dibidang perkebunan karet dan industri karet.

Hal ini terlihat dari hasil observasi secara langsung yang dilakukan peneliti di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir pada karyawan *Human Resource Department* (HRD), observasi secara langsung dilakukan selama 10 hari yaitu pada tanggal 18-28 Oktober 2021.

Dari observasi tersebut, terlihat karyawan belum mampu menampilkan atau menunjukkan perilaku dari OCB. Seperti, masih ada beberapa karyawan yang merasa dirinya lebih senior dan tidak terlihat ingin membantu apabila *junior* atau karyawan baru tidak bertanya langsung. Inilah yang menyebabkan terjadinya kesenjangan dan penumpukan tugas yang diberikan kepada satu karyawan saja. Keadaan ini mengindikasi rendahnya salah satu aspek dari OCB yaitu *courtesy* Terlihat juga setiap pegawai kurang berperan dalam kegiatan kantor, beberapa karyawan juga membuang waktu dengan mengobrol pada saat jam kerja. Hal ini mengindikasi rendahnya aspek dari *conscientiousness*.

Selain itu ada juga kejadian yang tampak lain seperti sikap pegawai yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri sesuai dengan *job desc* nya, misalnya kurang memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja dengan beban kerja berlebihan. Kondisi ini dapat mengindikasi rendahnya *altruism* yang dimiliki beberapa karyawan, karena seperti yang diketahui bahwa *altruism* merupakan salah satu aspek OCB dan termasuk kedalam kategori karakteristik, yang mana adanya tindakan sukarela yang dilakukan seseorang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan.

Terlihat juga kurangnya aspek *conscientiousness* pada sebagian karyawan di HRD. Terbukti dengan karyawan yang bekerja hanya sebatas untuk memenuhi kewajibannya dan kurang bersedia bekerja melebihi pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya meskipun masih terdapat sisa jam kerja.

Menurut hasil observasi yang bersifat *Organization*, karyawan sudah sangat baik dalam menjaga dan menyimpan informasi di perusahaan, mengikuti aturan di perusahaan, tetapi ada beberapa karyawan yang mengeluhkan pekerjaannya sendiri.

Untuk mendukung hasil observasi, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan *Human Resource Department* (HRD) yang ada di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir, berikut hasil wawancaranya:

*“Jika ada kegiatan dari kantor saya pribadi lebih baik langsung pulang, karna saya rasa udah capek kerja. Lain hal kalo memang diwajibkan, ya mau gak mau harus ikut”*  
(Wawancara personal pada Z).

*“Saya kan karyawan baru di HRD ini, sebenarnya saya udah lama kerja disini tapi di lapangan. Karena saya baru, saya kerjakan saja apa yang disuruh sama atasan ya hitung-hitung biar atasan suka dengan saya, sekalian belajar-belajar sendiri lah, karena disini tidak ada itu namanya karyawan baru diajari karyawan lama, kalau mau pintar dan bagus ya usaha sendiri”*  
(Wawancara personal pada S).

*“Kalau di sini sih ya kerjakan tugas masing-masing aja, kerjaan sudah siap kalau emang uda jamnya pulang ya pulang aja walaupun ada teman yang satu divisi sama kita kerjanya banyak dan belum siap. Kalaupun kerjaan saya yang belum siap ya lanjut besok atau lembur lah tapi gak di gaji lebih untuk jam lembur”*  
(Wawancara personal pada I)

Berdasarkan wawancara di atas dapat dilihat bahwa sesama karyawan masih merasa bahwa jika bukan tugas mereka, mereka tidak akan membantu karyawan sebelum mendapatkan perintah dari atasan. Karyawan juga belum mampu bekerja ekstra secara sukarela di luar dari *job desc* mereka. Hal tersebut dapat menggambarkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di perusahaan tersebut.

Bersumber dari hasil observasi, rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir disebabkan oleh motivasi kerja. Fenomena yang terlihat beberapa karyawan merasa kurang termotivasi karena pekerjaan mereka yang terlalu berat. Selain itu faktor gaji juga mempengaruhi karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Gaji yang diterima oleh karyawan tidak berdasarkan jabatan yang mereka duduki, melainkan berdasarkan UMR ditambah dengan rewar d terhadap prestasi yang diraih selama satu tahun sebelumnya. Karyawan dengan prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain akan menerima gaji yang lebih besar.

Peraturan perusahaan yang terlalu banyak, tekanan dari atasan, rekan kerja yang tidak mendukung, dan lain sebagainya juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan beberapa karyawan di bagian HRD kurang termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan pemahaman dan uraian di atas, menjadi alasan bagi peneliti untuk meneliti apakah ada hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan motivasi kerja yang terjadi di PT. Bridgestone Sumatra Rubber

Estate Dolok Merangir. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul “**Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti melihat bahwa fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah hal yang penting bagi perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan pasti ingin karyawannya memiliki perilaku OCB yang tinggi misalnya seperti karyawan yang mau saling tolong-menolong untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, atau karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya atau tugas yang tidak tercantum dalam *job desk* mereka.

Seperti yang telah dijelaskan dilatarbelakang masalah, adapun masalah yang dihadapi oleh PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir yaitu masih terdapat karyawan yang belum mampu menampilkan atau menunjukkan perilaku dari OCB. Seperti, masih ada beberapa karyawan yang merasa dirinya lebih senior dan tidak terlihat ingin membantu apabila *junior* atau karyawan baru tidak bertanya langsung. Inilah yang menyebabkan terjadinya kesenjangan dan penumpukan tugas yang diberikan kepada satu karyawan saja. Terlihat juga setiap pegawai kurang berperan dalam kegiatan kantor, beberapa karyawan juga membuang waktu dengan mengobrol pada saat jam kerja.

Menurut Organ *et al.*, (dalam Rostiawati, 2020) banyak faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB), salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan karena motivasi memainkan peran penting untuk mendorong semangat kerja para pegawai untuk mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan bergairah, sehingga akan mencapai kinerja yang optimal dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

### C. Batasan Masalah

Pada penelitian Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) peneliti membatasi masalahnya. Hal ini dilakukan agar pembahasan masalah tidak meluas dan dapat terfokus. Maka dalam penelitian ini, peneliti memandang permasalahan yang diangkat dan perlu dibatasi variabelnya adalah motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pada penelitian ini peneliti merumuskan masalah yaitu sebagai berikut “Apakah terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir?”

## E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan melihat apakah ada Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir.

## F. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan OCB.

### 2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi organisasi serta masyarakat umum bahwasanya karyawan yang memiliki motivasi dalam pekerjaannya akan memunculkan perilaku-perilaku terkait OCB. Dan juga diharapkan sebagai bahan masukan ataupun informasi tentang motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

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

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

Saat ini muncul pandangan baru dalam mencapai keberhasilan disuatu organisasi dimana karyawan tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas ataupun sesuai dengan *job description* atau disebut sebagai *in-role performance*, namun karyawan sangat disarankan untuk melakukan pekerjaan ekstra di luar dari tuntutan tugasnya atau dinamakan *ekstra-role performance* yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektifitas organisasi (dalam Smith *et al.*, 1983).

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang ditampilkan oleh seorang karyawan atas dasar kemauan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang di bebaskan kepadanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan efektifitas organisasi (Organ, 1967).

Sedangkan Newstrom *et al.*, (2002) berpendapat bahwa OCB merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak terduga berguna untuk orang lain dan kenyataannya boleh memilih.

Menurut Aldag & Resckhe perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload*, membantu tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar jam pekerjaan kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting (dalam Damayanti *et al.*, 2020).

Sama dengan Kartz menekankan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan di luar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organization Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu aturan yang tidak resmi yang bersifat sukarela (dalam Damayanti *et al.*, 2020).

Lapine menjelaskan bahwa OCB sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan tidak menerima penghargaan secara tegas karena perilaku yang dilakukan bukan merupakan tuntutan pekerjaan atau bukan termasuk dalam pekerjaan formal di tempat kerja (dalam Naway, 2017).

Sedangkan pada Aamodt (dalam Naway, 2017) ia mengemukakan bahwa orang yang terikat dalam OCB termotivasi untuk membantu organisasi dan rekan kerjanya dengan melakukan hal-hal kecil yang sebenarnya tidak diminta untuk mengerjakannya.

Robbins dan Judge juga menyatakan bahwa , OCB adalah perilaku bebas dimana anggota memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang tidak ada dalam bagian pekerjaannya atas kesadarannya sendiri (dalam Rostiawati, 2020).

Dalam beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku seseorang atau karyawan yang melebihi tuntutan peran di dalam pekerjaannya, yang mana sifat ini merupakan dorongan untuk mendukung sebuah organisasi dengan sukarela, dan juga untuk membangun hubungan sosial dengan rekan kerjanya tanpa adanya paksaan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya dan meningkatnya *Organization Citizenship Organizational* (OCB). Menurut Organ *et al.*, peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor

eksternal yang meliputi dengan gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi (dalam Rostiawati, 2020).

#### a. Faktor Internal

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal adalah:

##### 1) Kepuasan Kerja

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja. Robbins mengatakan karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (dalam Rostiawati, 2020).

Titisari berpendapat kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja (dalam Rostiawati, 2020).

##### 2) Komitmen Organisasi

Faktor selanjutnya ada komitmen organisasi, dimana Bashaw dan Grant mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya

dalam berorganisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran (dalam Rostiawati, 2020).

### 3) Kepribadian

Organ dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka.

### 4) Moral Karyawan

Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruknya suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Moral juga merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya Titisari, (2014).

### 5) Motivasi

Disini motivasi memainkan peran penting untuk mendorong semangat kerja para pegawai untuk mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Motivasi juga merupakan modal dasar bagi dala meningkatkan kinerja seorang pegawai didalam sebuah organisasi (dalam Rostiawati, 2020).

## b. Faktor Eksternal

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor eksternal adalah:

### 1) Gaya Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (dalam Rostiawati, 2020).

Setiap pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang handal tentunya dipengaruhi oleh kecerdasan, integritas, kapabilitas, intelektualitas, spiritualitas serta pengalaman kehidupan seorang pemimpin dalam memahami perannya.

### 2) Kepercayaan Pada Pemimpin

Kepercayaan atau *trust* merupakan rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas, unsur utama dari integritas adalah kejujuran. Orang yang jujur tidak takut pada apapun, dunia mencari orang jujur dan dapat dipercaya (dalam Rostiawati, 2020)

### 3) Budaya Organisasi

Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, ekspetasi dan juga nilai yang terkandung didalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari *inner working*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, samapi ekspetasi dimasa depan.

Budaya organisasi menurut Schein mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain (dalam Rostiawati, 2020).

Berdasarkan dari pendapat beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meliputi faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan berupa kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian karyawan, moral karyawan, dan motivasi, sedangkan faktor eksternalnya berasal dari luar diri karyawan meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi.

### 3. Ciri-Ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Lepine (2002) ada beberapa ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang bisa ditampilkan, meliputi:

- a. Perilaku bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam uraian jabatan.
- b. Perilaku bersifat spontan dalam arti tidak diperintah atau disarankan oleh orang lain.
- c. Perilaku memiliki kontribusi terhadap keefektifan organisasi, yaitu perilaku untuk merasa bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi.
- d. Perilaku yang tidak mudah diambil dan dihargai melalui evaluasi kinerja karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam uraian jabatan.

Robbins (dalam Appelbaum *et al.*, 2004) menyatakan pendapatnya, bahwa karyawan dapat dikatakan mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik jika dapat menampilkan beberapa perilaku berikut ini:

- a. Mampu membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya.
- b. Menghindari konflik yang tidak perlu.
- c. Membantu karyawan lain dalam tim.
- d. Mau mengajukan diri untuk pekerjaan tambahan.
- e. Memiliki toleransi yang cukup tinggi, terkait dengan gangguan dalam pekerjaan.

Berdasarkan berbagai sudut pandang yang dikemukakan oleh tokoh-tokoh tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kesediaan untuk pekerjaan tambahan dan sukarela, membantu anggota tim lainnya, berkontribusi pada efektivitas organisasi, dan menghindari konflik. di mana itu tidak perlu.

#### **4. Aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ (dalam Titisari, 2014) aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

##### *1) Altruism*

Merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi, baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi. Aspek

ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban.

2) *Conscience*

Perilaku karyawan yang dilakukan atas kehendaknya sendiri (*discretionary*) dimana perilaku tersebut melebihi persyaratan minimal dari peraturan organisasi dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib, waktu istirahat, dan lain sebagainya. Aspek ini menjangkau jauh di atas jauh ke depan dari panggilan tugas.

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Merupakan kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan suatu permasalahan. Seorang yang memiliki aspek ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

### 5) *Civic Virtue*

Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Perilaku ini berupa partisipasi seorang karyawan dalam hubungan keorganisasian. Misal dalam menghadiri rapat atau dapat juga berupa mengikuti isu-isu terbaru menyangkut organisasi.

Podsakoff *et al.*, (dalam Soedarmadi, 2019) mengemukakan aspek OCB dalam konteks tim kerja ada tiga jenis, yaitu:

#### 1) Perilaku menolong (*helping behavior*)

Merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*work-related problem*).

#### 2) *Sportsmanship*

Kesanggupan seseorang untuk dapat memaafkan kesalahan yang dilakukan oleh orang lain, dan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul.

#### 3) *Civic virtue*

Merupakan bentuk komitmen kepada organisasi, berpartisipasi dan peduli mengenai kehidupan organisasi, menyampaikan pendapat atau beradaptasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*.

## 5. Motif-Motif Yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Seperti kebanyakan perilaku lainnya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh banyak faktor, yang berarti bahwa tidak ada penyebab tunggal dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Masuk akal jika kita menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan bijak. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari McClelland dan rekan rekannya (dalam Titisari, 2014) dan menurut McClelland *et al.*, manusia memiliki tiga tingkat motif, yaitu:

### 1) Motif Berpartisipasi

Motif berpartisipasi mendorong orang untuk menunjukkan suatu standart keistimewaan (*exellent*), mencari prestasi dasar dari tugas, kesempatan atau kompetisi.

### 2) Motif Afiliasi

Motif afiliasi mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.

### 3) Motif Kekuasaan

Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana menereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada tiga motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu berpartisipasi, afiliasi, dan kekuasaan.

## B. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Tujuan motivasi dalam manajemen hanya untuk memotivasi sumber daya manusia pada umumnya, dan memotivasi bawahan pada khususnya. Motivasi mempertanyakan bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan, sehingga mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan (dalam Hasibuan, 2013).

Luthan mengatakan bahwa motivasi adalah proses memicu perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan dari kurangnya kebutuhan fisiologis dan psikologis (dalam Achmad Sobirin, 2017).

Edwin Locke (dalam Robbins, 2006) juga berpendapat motivasi kerja merupakan tujuan untuk memberitahu seorang karyawan apa yang perlu dilakukan dan berapa banyak usaha yang diperlukan.

Adapun yang dimaksud dengan motivasi kerja menurut Anoraga (dalam Sakiman, 2019) adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu dalam psikologi, motivasi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang karyawan menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapainya.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian motivasi kerja merupakan suatu proses atau dorongan positif yang berasal dari dalam ataupun luar diri individu yang menimbulkan suasana semangat dan ketekunan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Komang Ardana *et al.*, (dalam Limanihtada & Suhadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu, yang mana berupa: pengetahuan tentang pekerjaan, kebutuhan individual, minat, suasana hati, emosi, kemampuan atau kompetensi, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
- b. Faktor dari pekerjaan ada dua, yaitu faktor lingkungan pekerjaan dan faktor dalam pekerjaan.
  - 1) Faktor lingkungan pekerjaan meliputi: gaji yang diterima, budaya organisasi, kebijakan-kebijakan organisasi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, dan supervisi.
  - 2) Faktor dalam pekerjaan meliputi: sifat pekerjaan, desain tugas atau pekerjaan, pengakuan pencapaian, tingkat atau ukuran tanggung jawab, perkembangan dan kemajuan pekerjaan, dan kepuasan pekerjaan.

Mendukung hal di atas Khaerul Umam (dalam Limanihtada & Suhadi, 2018) juga memberikan pendapatnya yaitu motivasi sebagai proses

psikologi dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama ada faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan dan kedua faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan.

Priansa (2014) berpendapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain berkaitan dengan:

- a. Keluarga dan kebudayaan, motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
- b. Konsep diri, berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.
- c. Jenis kelamin, pada umumnya prestasi di lingkungan kerja diidentikan dengan maskulinitas sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
- d. Pengakuan dan prestasi, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
- e. Cita-cita dan apresiasi, suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
- f. Kemampuan belajar, kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
- g. Kondisi pegawai, Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan

organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

- h. Kondisi lingkungan, Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
- i. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
- j. Upaya pimpinan memprivasi pegawai, Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi itu bisa timbul dari dalam dan luar diri seorang individu. Yang mana dua faktor ini saling berkaitan untuk menimbulkan adanya motivasi.

### 3. Teori Motivasi Kerja

Abraham H. Maslow (dalam Noor, 2013), mengeluarkan teori yang sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan individu yang harus dipenuhi agar dapat termotivasi untuk bekerja, karena berkaitan dengan kebutuhan manusia. Maslow menyatakan *“That needs are arranged in a hierarchy. That lowest-level needs are the physiological need, and the highs-level need are the self-actualizatio needs.”*

Teori ini didasarkan pada unsur-unsur kebutuhan dan kepuasan individu, dan mengacu pada diri seseorang karena ingin melakukan aktivitasnya. Teori ini berusaha untuk mengetahui kebutuhan apa yang dapat dipenuhi dan kebutuhan mana yang memotivasi. Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan seseorang, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, dan semakin aktif orang tersebut bekerja.

Berdasarkan penelitiannya secara intensif Frederick Herzberg (dalam Noor, 2013) juga mengemukakan pendapatnya tentang teori motivasi kerja, yang disebut dengan *Motivation-Hygiene Theory*. Herzberg menyatakan bahwa “*The motivation-hygiene theory has extended Maslow’s hierarchy of need theory and is more directly applicable to the work situation.*” Ada sekelompok faktor, motivator (faktor intrinsik) yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan faktor *hygiene* menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dua faktor ini disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator. Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antarmanusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, *pengakuan*, *kemajuan tingkat kehidupan*, (faktor intrinsik).

Teori dua faktor ini berusaha mencari penyebab kepuasan dan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Mengetahui alasan-alasan tersebut maka dilakukan upaya untuk menciptakan kepuasan agar karyawan dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

#### 4. Aspek Motivasi Kerja

George dan Jones (2012) berpendapat bahwa ada 3 aspek dalam motivasi kerja yaitu:

1. Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan, dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui kemauan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja walaupun lingkungan kurang mendukung.

Hasibuan (2013) juga mengemukakan pendapatnya tentang aspek motivasi. Aspek motivasi ini biasa dikenal dengan “aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis”.

1. Aspek aktif/ dinamis: motivasi dapat dinyatakan sebagai usaha positif untuk menggerakkan dan membimbing sumber daya

manusia, sehingga secara efektif dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Aspek pasif/ statis: motivasi akan dinyatakan sebagai kebutuhan, tetapi juga sebagai stimulus yang dapat membimbing dan mendorong potensi sumber daya manusia menuju tujuan yang diinginkan.

Mengingat adanya dua aspek statis motivasi, maka keinginan dan semangat kerja ini dapat ditingkatkan yaitu: yang pertama aspek motivasi yang terus muncul sebagai kebutuhan dan keinginan dasar manusia yang menjadi dasar dan harapan yang ingin dicapai dalam mencapai tujuan organisasi dan yang kedua dimana aspek motivasi statis dikatakan berupa perangsang atau insentif yang diharapkan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan dasar yang diharapkan.

### **C. Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan**

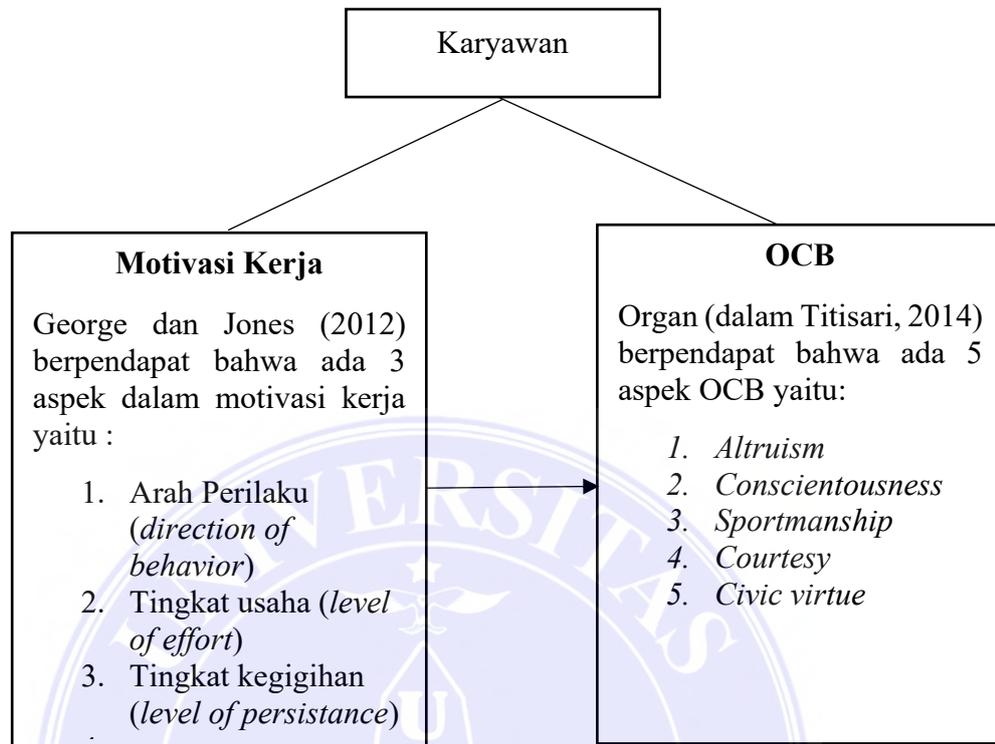
Banyak penelitian menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah motivasi. Salah satunya menurut Organ *et al.*, (dalam Rostiawati, 2020) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi memegang peran penting untuk mendorong semangat kerja para karyawan untuk mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif terhadap perilaku OCB.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Susatyo Yuwono *et al.*, (2014) yang berjudul Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja dengan OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hendrawan (2020) mengenai Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Mk Semarang juga menunjukkan bahwa motivasi sangat berhubungan erat dengan (OCB).

Berdasarkan uraian di atas, maka muncul dugaan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena emosi positif pada motivasi dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk memunculkan perilaku-perilaku OCB.

#### D. Kerangka Konseptual



#### E. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin membuktikan hipotesis yaitu, ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB). Demikian sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian, dengan tipe penelitian kuantitatif korelasional. Tipe penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan yang lain (dalam Yusuf, 2014).

Metode penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, formal dan spesifik, serta mempunyai rancangan operasional yang mendetail, proses juga bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (dalam Yusuf, 2014). Hubungan variabel dalam penelitian ini bersifat sebab-akibat, dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesis penelitian adalah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

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

#### C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2012) defenisi operasioal adalah definisi suatu variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik dari variabel-variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun dalam penelitian ini perlu kiranya diberikan mengenai

defenisi dari variabel penelitian untuk menghindari timbulnya peninjauan dan pengertian yang terlalu luas terhadap istilah yang digunakan. Berdasarkan teori yang digunakan ataupun diuraikan, berikut ini adalah definisi operasinal dari variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, yang dikemukakan sebagai berikut:

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

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku seseorang atau karyawan yang melebihi tuntutan peran didalam pekerjaannya, yang mana sifat ini merupakan dorongan untuk mendukung sebuah organisasi dengan sukarela, dan juga untuk membangun hubungan sosial dengan rekan kerjanya tanpa adanya paksaan.

Dalam penelitian ini OCB akan diukur menggunakan skala aspek *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ (2015) yaitu *altruism, conscientousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*.

### **2. *Motivasi Kerja***

Motivasi kerja merupakan suatu proses atau dorongan positif yang berasal dari dalam ataupun luar diri individu yang menimbulkan suasana semangat dan ketekunan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja akan diukur menggunakan skala aspek motivasi kerja yang dikemukakan George & Jones, (2012) berpendapat bahwa ada 3 aspek dalam motivasi kerja yaitu, arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistance*)

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Seigel (dalam Yusuf, 2014) populasi adalah keseluruhan unit (yang telah ditetapkan) mengenai dan dari mana informasi yang diinginkan. Bailey (dalam Yusuf, 2014) juga mengemukakan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis. Sedangkan Sax (dalam Yusuf, 2014) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan manusia yang terdapat dalam area yang telah ditetapkan. Jadi populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian *Human Resource Department* (HRD) di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir berjumlah 45 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sax (dalam Yusuf, 2014) sampel adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang terpilih dari suatu populasi. Tidak jauh berbeda dari pendapat sebelumnya, Warwick (dalam Yusuf, 2014) juga mengemukakan pendapatnya bahwa sampel merupakan sebagian dari suatu hal yang luas, yang khusus dipilih untuk mewakili keseluruhan. Pengambilan sampel harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan sehingga diperoleh sampel yang benar-benar berfungsi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi karyawan *Human Resource Department* (HRD) PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir yaitu 45 orang.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Total *sampling* adalah metode pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan populasi (dalam Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total *sampling* karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

### E. Metode Pengumpulan Data

Cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh dan yang dibutuhkan dalam penelitian dipahami sebagai metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode skala. Digunakan dua buah skala yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan skala Motivasi Kerja. Berkaitan dengan hal di atas, maka peneliti menggunakan:

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

Disusun berdasarkan aspek OCB menurut Organ (2015) aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu: *altruism*, *conscientousness*, *sportmanship*, *coutesy*, dan *civic virtue*.

#### 2. Skala Motivasi Kerja

Disusun berdasarkan aspek motivasi kerja yang dikemukakan George & Jones, (2012) berpendapat bahwa ada 3 aspek dalam motivasi kerja yaitu, arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistance*)

Kedua skala ini disusun dengan menggunakan skala *likert* yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. Skala ukur dalam penelitian ini disusun berdasarkan dengan 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) dan responden diminta untuk memilih salah satu diantara empat kemungkinan jawaban yang tersedia. Pernyataan yang bersikap mendukung (*Favourable*) diberi skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Sedangkan untuk pernyataan yang tidak mendukung (*Unfavourable*) diberi skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4.

## F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian harus alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik harus valid dan reliabel. Memiliki pengertian sebagai berikut:

### 1. Validitas

Menurut Azwar, (2012) validitas diartikan dengan sejauh mana skala mampu secara akurat dan teliti mengungkapkan data tentang atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Semakin tinggi validitas dari suatu instrumen, maka semakin baik instrumen itu digunakan. Sebaliknya instrumen yang memiliki validitas rendah maka instrumen tersebut kurang baik (dalam Yusuf, 2014).

Untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini peneliti menggunakan Analisis Korelasi *Product Moment* dari Karl Person. Yang mana dengan mengkorelasikan skor tiap butir soal untuk tiap responden dengan skor tiap total responden yang bersangkutan. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 24.0 for windows*.

## 2. Reliabilitas

Definisi dari reliabilitas ini mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (dalam Azwar, 2012). Wright-stone memperkuat pendapat tersebut, ia mengatakan bahwa reliabilitas sebagai suatu tingkat (*degree*) konsistensi atau kestabilan antara pengukuran pertama dan pengukuran ulangan dengan instrumen yang sama (dalam Yusuf, 2014).

Analisis reliabilitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 24.0 for windows*. Azwar, (2012) mengatakan bahwa reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Tetapi dalam pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka 1,00 tidak pernah dijumpai.

Berdasarkan hal di atas, maka dalam penelitian ini suatu variabel yang menunjukkan nilai *Alpha Cronbach*  $>0,60$  dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel atau konsisten dalam mengukur.

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah tektik korelasi dari Karl Person yaitu teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena peneliti mempunyai tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dengan Satu variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Sebelum analisis data dilakukan dengan menggunakan *product moment*, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu meliputi:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian dari setiap variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan data dari variabel terikat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijelaskan simpulan penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak tertentu.

#### A. Simpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode *r Product Moment*, terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,648$  dengan  $P = 0,000$  ( $P < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan.
2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) hubungan antara variabel X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,419$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* 41,9% selebihnya 58,1% adalah kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Secara umum, dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan tergolong tinggi. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil mean hipotetik (65) < mean empirik (78,15) dan selisihnya melebihi nilai satu SD (9,532) pada variabel motivasi kerja. Dan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, mean hipotetik(75) < mean empirik (90,13) dan selisih satu SD nya (13,649). Hal ini sejalan dengan asumsi peneliti, maka hipotesis penelitian diterima.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh saran-saran sebagai berikut:

1. Saran kepada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir  
 Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti menyarankan kepada pihak PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir memperhatikan dan memperbaiki kebutuhan motivasi terhadap karyawan, yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Sementara pemberian sistem *reward and punishment* dapat memotivasi karyawan untuk lebih menaati peraturan serta secara tidak langsung dapat meningkatkan kegigihan para karyawan. Selain itu pemberian pelatihan dapat lebih ditingkatkan lagi untuk memicu motivasi kerja pada karyawan, agar karyawan lebih terampil saat mengerjakan hal-hal baru.

## 2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Meskipun beberapa karyawan sudah memiliki OCB dalam bekerja namun masih ada beberapa yang belum sepenuhnya memiliki OCB. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan keadaan setiap karyawannya dengan memberikan motivasi dan memberikan ruang untuk para karyawan menyampaikan setiap keluhan, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

## 3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama, maka diharapkan dapat menjadikan faktor-faktor lain yang berpengaruh sebagai faktor utama dalam penelitian selanjutnya. Yaitu terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi.

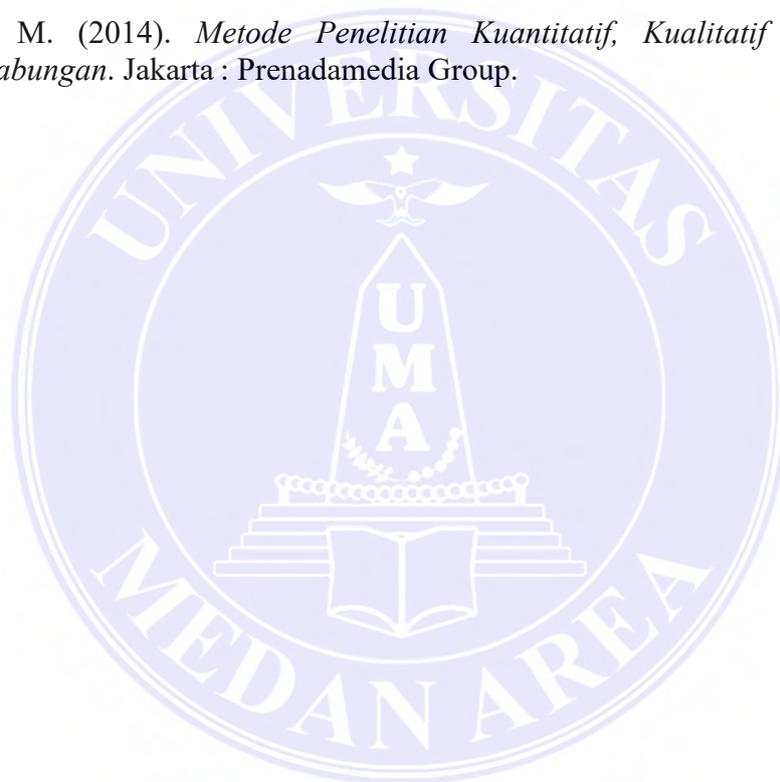
Peneliti juga menyarankan agar memperluas menggunakan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi dan meneliti ditempat yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih baik lagi agar ruang lingkup menjadi lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abda Alif. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg, Jurnal Ilmiah Manajemen volume 5 no 2 thn 2015. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(November), 1689–1699. [http://www.statsghana.gov.gh/docfiles/glss6/GLSS6\\_MainReport.pdf%0Ahttps://resources.saylor.org/wwwresources/archived/site/wp-content/uploads/2015/07/ENVS203-7.3.1-ShawnMackenzie-ABriefHistoryOfAgricultureandFoodProduction-CCBYNCSA.pdf](http://www.statsghana.gov.gh/docfiles/glss6/GLSS6_MainReport.pdf%0Ahttps://resources.saylor.org/wwwresources/archived/site/wp-content/uploads/2015/07/ENVS203-7.3.1-ShawnMackenzie-ABriefHistoryOfAgricultureandFoodProduction-CCBYNCSA.pdf)
- Achmad Sobirin. (2017). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Doré, I., Girard, C., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*, 42(1), 13–40. <https://doi.org/10.1108/00251740410504412>
- Apriyanto, F., Yuwono, S., & Psi, S. (2016). *Hubungan Antara Motivasi Intrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Asisten Mata Kuliah Praktikum Di Universitas Muhammadiyah Surakarta*. [http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/45178%0Ahttp://eprints.ums.ac.id/45178/2/02.NASKAH PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/45178%0Ahttp://eprints.ums.ac.id/45178/2/02.NASKAH%20PUBLIKASI.pdf)
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II* (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damayanti, R., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134–142. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.307>
- Donni Juni Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- George & Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (Sixth Edit). Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya* (Edisi Revi). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hendrawan, A. (2020). Motivasi Kerja Dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pada Karyawan PT MK Semarang. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 5(1), 74–87. <http://jurnal.stiks-tarakanita.ac.id/index.php/JAK/article/view/343>
- Ince, M., & Gül, H. (2011). The Effect of Employees' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An

- Application in Turkish Public Institutions. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 134–149. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n6p134>
- Kliza *et al.* (2017). *Peran Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pelayanan Karyawan*. 1–9.
- Lepine, J. A., Erez, A., & J. D. E. (2002). *The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior*.
- Limanihtada, F., & Suhadi. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus*. 6(1), 172–184.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Ideas Publishing.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofi dan Praktis*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition, July 2015*, 317–321. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- Paramita, A. R., Rahardjo, M., & Sofian, S. (2007). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi ( Studi Pada Pegawai Kontrak Di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang ). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 4(2), 61–69.
- Robbins & Judge. (2013). *Organizational Behavior* (P. Education (ed.)). Prentice Hall.
- Robbins, S. P. dan J. (2006). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Selemba Empat.
- Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*.
- Sakiman, S. (2019). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15130>
- Setyobudi, S. B., Prihatini, D., & Paramu, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( OCB ) Karyawan Pada Pt . Benih Citra Asia Jember ( The Influence Of Job Satisfaction , *Motivation And Loyalty Work On The Organizational Citizenship Beha*. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember 2015 Jember*, 1, 1–6.
- Simon, A., & G, S. N. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(1), 347–361. <https://www.neliti.com/publications/83104/analisa-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behaviour-oc>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). *Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>

- Soedarmadi, Y. N. (2019). Kontribusi *Organization Citizenship Behavior (Ocb)* Terhadap Team Viability Pada Tim Kerja. *Proyeksi*, 14(2), 105. <https://doi.org/10.30659/jp.14.2.105-114>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, K. P. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*.
- Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto, V. F. (2014). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship*. *Psikologi, Sancall*, 444–451.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.





## LAMPIRAN 1

### SKALA MOTIVASI KERJA

#### Identitas Responden:

Nama / Inisial :  
 Jenis Kelamin\* : L / P  
 Usia :  
 Status\* : DP / MP  
 Masa Kerja :  
 Jabatan / Posisi :

*\*Coret yang tidak perlu*

#### Petunjuk Pengisian Skala:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti.
2. Mohon untuk memberi tanda centang (√) pada setiap pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan diri dan kondisi Bapak/Ibu yang sebenarnya di kolom yang sudah disediakan.

#### Keterangan:

**SS = SANGAT SETUJU**

**S = SETUJU**

**TS = TIDAK SETUJU**

**STS = SANGAT TIDAK SETUJU**

3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk setiap pernyataan. Seluruh jawaban akan benar selama itu menggambarkan diri Bapak/Ibu.
4. Dimohon untuk menjawab semua pernyataan dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat.
5. Peneliti memahami bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan mungkin bersifat rahasia, maka peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan sesuai dengan standar profesionalitas dan kode etik penelitian. Peneliti hanya akan menggunakan informasi yang Bapak.Ibu berikan untuk kepentingan penelitian.

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan menggantikan tugas rekan kerja saya, ketika dia sakit.				
2.	Walaupun jatah cuti kerja masih ada, saya memilih untuk tetap bekerja.				
3.	Melakukan kesalahan dalam pekerjaan merupakan hal yang biasa bagi saya.				
4.	Keterampilan dalam bekerja tidak begitu penting bagi saya.				
5.	Saya akan tetap menaati peraturan meskipun tidak diawasi oleh atasan.				
6.	Tetap fokus menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun memiliki masalah pribadi dengan rekan saya.				
7.	Saya akan menghabiskan waktu makan siang dengan semaksimal mungkin.				
8.	Saya sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini karena terlalu monoton.				
9.	Bagi saya, mengikuti pelatihan tidak akan mengubah kemampuan diri saya dalam bekerja.				
10.	Ketika pekerjaan saya belum selesai, saya lebih memilih menyelesaikannya daripada menghadiri acara ulang tahun rekan kerja saya.				
11.	Saya diberikan kesempatan menciptakan metode sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar saya lebih bertanggung jawab.				
12.	Saya selalu memikirkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.				
13.	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi.				
14.	Saya tidak akan menyia-nyiakan jadwal cuti walaupun sedang banyak pekerjaan.				
15.	Saya akan membiarkan tugas yang diberikan, jika saya anggap itu sukar.				
16.	Meskipun perusahaan tidak menyediakan pelatihan, saya bersedia mengeluarkan biaya pribadi untuk mengikuti pelatihan dari luar kantor.				
17.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.				
18.	Walaupun tidak ada atasan yang mengawasi, saya memilih fokus bekerja sesuai SOP.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
19.	Merasa kesal jika ada atasan yang menegur hasil kerjaan saya yang kurang memuaskan.				
20.	Saya berusaha menolak tugas tambahan yang diberikan atasan, karena merasa menjadi beban.				
21.	Ketika sesama rekan kerja memiliki masalah saya akan menjadi penengah di antara rekan kerja.				
22.	Saya kurang semangat bekerja melihat sarana dan prasarana yang kurang memadai				
23.	Saya selalu melakukan tugas semaksimal mungkin agar bermanfaat bagi perusahaan.				
24.	Agar peningkatan karir menjadi baik, saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.				
25.	Saya tidak mudah menyerah jika mengalami hambatan dalam mengerjakan tugas.				
26.	Ketika tidak ada atasan yang mengawasi, saya akan lebih santai dalam bekerja. Saya selalu mencari keuntungan pribadi dari fasilitas yang disediakan kantor.				
27.	Saya selalu mencari keuntungan pribadi dari fasilitas yang disediakan kantor.				
28.	Saya mau belajar dan mencoba hal di luar <i>jobdesc</i> .				
29.	Ketika tidak ada atasan yang mengawasi saya akan mencuri-curi waktu untuk merokok				
30.	Banyak aturan dan prosedur perusahaan membuat pekerjaan saya yang awalnya mudah menjadi sulit.				
31.	Saya merasa senang dengan posisi yang saat ini saja.				

## LAMPIRAN 2

### SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan.				
2.	Saya menjalankan semua aturan maupun instruksi kerja yang diberlakukan di perusahaan				
3.	Apabila perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih di luar jam kerja, hal itu merupakan kesempatan saya untuk lebih banyak belajar				
4.	Saya merasa kecewa dengan perusahaann ketika saran yang saya berikan ditolak				
5.	Saya tidak suka menanggapi permasalahan rekan kerja karena hanya akan mengganggu aktivitas kerja saya.				
6.	Ketika melihat rekan kerja saya kerepotan, saya datang menawarkan bantuan.				
7.	Saya bersabar ketika menghadapi permintaan rekan kerja yang sebenarnya menyusahkan saya.				
8.	Saya lebih sering mendengarkan pendapat orang lain daripada memberikan pendapat pada saat rapat berlangsung				
9.	Saya merasa tertarik untuk membicarakan permasalahan dan kesalahan perusahaan ini pada orang lain.				
10.	Banyak ide-ide yang saya sumbangkan ke perusahaan untuk peningkatan efektivitas kerja.				
11.	Membantu rekan kerja hanya menghabiskan waktu kerja saya.				
12.	Saya mencari-cari kesempatan untuk bisa beristirahat ditengah-tengah jam kerja.				
13.	Saya tidak memiliki waktu untuk mendengarkan keluhan kesah rekan kerja saya.				
14.	Saya berusaha menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja				
15.	Tetap fokus dengan pekerjaan, meskipun saya sedang memiliki masalah.				
16.	Saya akan menjaga nama baik instansi di mata masyarakat.				
17.	Pekerjaan rekan kerja yang overload bukan menjadi tanggung jawab saya.				
18.	Bekerja hanya sesuai dengan tanggung jawab saya.				
19.	Saya membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi untuk menarik perhatian.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
20.	Saya berpartisipasi aktif pada rapat-rapat yang diselenggarakan demi kemajuan perusahaan.				
21.	Saya cenderung mencari solusi dibandingkan berfokus pada masalah.				
22.	Saya merasa keberatan membantu pekerjaan rekan kerja yang <i>overload</i> .				
23.	Saya merasa keberatan untuk menangani pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.				
24.	Saya iri apabila ada karyawan lain yang naik pangkat.				
25.	Saya menaati tata tertib perusahaan, walaupun tidak ada yang mengawasi.				
26.	Ketika ada rekan kerja yang berhalangan hadir, saya membantu menangani pekerjaannya.				
27.	Saya siap mengulurkan tangan untuk membantu rekan kerja tanpa diminta.				
28.	Saya tidak akan berhenti melakukan protes apabila keluhan saya belum didengar oleh perusahaan				
29.	Saya hanya mengikuti rapat yang diwajibkan saja				
30.	Membantu rekan kerja seperlunya saja jika diminta.				
31.	Saya menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja meski saya dalam posisi yang benar.				
32.	Saya bersedia, membantu rekan kerja ketika saya juga memahami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.				
33.	Saat harus bekerja lembur / melebihi jam kerja saya tidak mengeluh.				
34.	Bagi saya berbagi informasi yang penting mengenai instansi tempat saya bekerja adalah hal wajar.				
35.	Saya hanya fokus dengan tugas yang diberikan oleh atasan.				
36.	Saya datang lebih awal ke kantor sehingga dapat memulai pekerjaan lebih awal				
37.	Saya bersikap terbuka dengan rekan kerja yang memiliki masalah dalam pekerjaan.				
38.	Saya selalu mengikuti perubahan yang dibuat perusahaan				
39.	Bukan menjadi masalah bagi saya terlambat masuk kerja hanya beberapa menit.				
40.	Saya berusaha untuk menghindari perselisihan yang mungkin terjadi dengan rekan kerja				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
41.	Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan lain				
42.	Saya lebih senang banyak bertindak daripada banyak bicara ketika terjadi permasalahan dalam perusahaan.				
43.	Tidak baik bagi saya untuk menyebarkan isu-isu tentang perusahaan walaupun saya merasa jengkel pada perusahaan				
44.	Saya kurang update dalam mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi di instansi.				
45.	Datang terlambat ke kantor merupakan hal yang wajar bagi saya.				
46.	Saya tidak terlalu menjaga komunikasi dengan rekan kerja.				
47.	Saya bersedia membantu orang lain yang berbeda departemen sekalipun jika mereka membutuhkan				

LAMPIRAN 3  
DATA PENELITIAN

DATA PENELITIAN MOTIVASI KERJA

Table with 32 columns (AITEM\_1 to AITEM\_31, TOTAL) and 45 rows of numerical data.



## LAMPIRAN 4

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Reliability

#### Scale: Skala Motivasi Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	31

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	2,09	,668	45
mk2	2,91	,996	45
mk3	1,82	,614	45
mk4	1,93	,809	45
mk5	2,09	,701	45
mk6	3,13	,894	45
mk7	1,96	,673	45

mk8	2,22	,765	45
mk9	2,60	,986	45
mk10	2,13	,842	45
mk11	2,02	,583	45
mk12	2,29	,727	45
mk13	2,53	,991	45
mk14	2,07	,618	45
mk15	2,71	1,036	45
mk16	1,91	,633	45
mk17	1,82	,614	45
mk18	2,78	,951	45
mk19	2,49	,815	45
mk20	2,16	,928	45
mk21	2,49	,968	45
mk22	2,00	,853	45
mk23	2,42	,892	45
mk24	2,33	,879	45
mk25	3,27	,447	45
mk26	2,91	,468	45
mk27	3,20	,505	45
mk28	3,24	,484	45
mk29	2,98	,543	45
mk30	3,11	,383	45
mk31	2,64	,529	45

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	74,18	99,195	,561	,853
mk2	73,36	103,598	,324	,866
mk3	74,44	100,343	,520	,854
mk4	74,33	98,955	,466	,855
mk5	74,18	99,922	,477	,855
mk6	73,13	101,527	,365	,861
mk7	74,31	97,810	,665	,850
mk8	74,04	99,543	,457	,855
mk9	73,67	96,682	,487	,854
mk10	74,13	98,164	,494	,854
mk11	74,24	102,189	,388	,857
mk12	73,98	100,931	,387	,857
mk13	73,73	93,518	,658	,848
mk14	74,20	100,073	,538	,854
mk15	73,56	95,207	,535	,852
mk16	74,36	100,871	,459	,855
mk17	74,44	102,571	,335	,858
mk18	73,49	95,256	,590	,850
mk19	73,78	102,040	,367	,860
mk20	74,11	99,692	,354	,858
mk21	73,78	95,131	,585	,850
mk22	74,27	97,064	,555	,852
mk23	73,84	96,771	,544	,852
mk24	73,93	103,745	,345	,864

mk25	73,00	105,500	,353	,861
mk26	73,36	106,825	,007	,864
mk27	73,07	104,973	,182	,861
mk28	73,02	104,431	,347	,860
mk29	73,29	106,665	,013	,864
mk30	73,16	107,225	-,033	,864
mk31	73,62	107,604	-,071	,865

mean hipotetik :  $(26 \times 1) + (26 \times 4) : 2 = 65$

### Reliability

#### Scale: Skala Organization Citizen Behavior

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	47

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ocb1	3,67	,929	45
ocb2	3,96	,737	45
ocb3	4,29	,661	45
ocb4	3,24	,933	45
ocb5	3,71	,757	45
ocb6	4,02	,723	45
ocb7	4,18	,650	45
ocb8	3,58	,583	45
ocb9	3,53	,919	45
ocb10	3,69	,925	45
ocb11	2,73	,986	45
ocb12	3,20	,842	45
ocb13	3,16	,878	45
ocb14	3,11	,859	45
ocb15	3,27	,780	45
ocb16	3,40	,863	45
ocb17	2,58	,965	45
ocb18	3,20	,869	45
ocb19	4,20	,694	45
ocb20	3,44	,785	45
ocb21	3,62	1,007	45
ocb22	4,11	,682	45
ocb23	3,82	,684	45
ocb24	3,60	,780	45
ocb25	3,24	,712	45
ocb26	3,60	,939	45

ocb27	3,64	,908	45
ocb28	3,27	,751	45
ocb29	3,87	,625	45
ocb30	3,69	,925	45
ocb31	3,04	,824	45
ocb32	3,00	,953	45
ocb33	2,89	,318	45
ocb34	2,49	,506	45
ocb35	2,09	,358	45
ocb36	3,02	,398	45
ocb37	2,44	,503	45
ocb38	3,09	,288	45
ocb39	2,98	,452	45
ocb40	2,64	,645	45
ocb41	3,22	,420	45
ocb42	2,96	,298	45
ocb43	3,53	,919	45
ocb44	3,69	,925	45
ocb45	2,73	,986	45
ocb46	3,20	,842	45
ocb47	3,16	,878	45

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ocb1</b>	<b>153,13</b>	<b>220,345</b>	<b>,189</b>	<b>,897</b>
ocb2	152,84	224,134	,329	,898
ocb3	152,51	224,937	,331	,898
ocb4	153,56	209,934	,781	,891
<b>ocb5</b>	<b>153,09</b>	<b>217,083</b>	<b>,140</b>	<b>,894</b>
ocb6	152,78	224,222	,332	,898
ocb7	152,62	222,922	,443	,897
ocb8	153,22	222,677	,512	,896
<b>ocb9</b>	<b>153,27</b>	<b>225,427</b>	<b>,205</b>	<b>,900</b>
ocb10	153,11	212,965	,671	,893
ocb11	154,07	220,155	,369	,898
ocb12	153,60	219,245	,480	,896
ocb13	153,64	211,553	,768	,892
<b>ocb14</b>	<b>153,69</b>	<b>218,946</b>	<b>,182</b>	<b>,896</b>
ocb15	153,53	222,755	,368	,897
<b>ocb16</b>	<b>153,40</b>	<b>226,882</b>	<b>,166</b>	<b>,900</b>
ocb17	154,22	224,495	,325	,900
ocb18	153,60	213,655	,690	,893
ocb19	152,60	222,473	,434	,897
<b>ocb20</b>	<b>153,36</b>	<b>218,553</b>	<b>,150</b>	<b>,895</b>
ocb21	153,18	214,149	,569	,894
ocb22	152,69	222,765	,428	,897
ocb23	152,98	218,977	,617	,895

ocb24	153,20	220,164	,182	,896
ocb25	153,56	224,389	,330	,898
ocb26	153,20	222,891	,391	,899
ocb27	153,16	223,225	,391	,899
ocb28	153,53	225,755	,349	,899
ocb29	152,93	221,745	,526	,896
ocb30	153,11	225,283	,109	,900
ocb31	153,76	224,189	,386	,899
ocb32	153,80	220,391	,376	,898
ocb33	153,91	232,810	-,101	,901
ocb34	154,31	231,174	,033	,900
ocb35	154,71	231,301	,047	,900
ocb36	153,78	231,677	,008	,900
ocb37	154,36	228,098	,336	,899
ocb38	153,71	234,210	-,268	,901
ocb39	153,82	228,059	,269	,899
ocb40	154,16	228,816	,139	,900
ocb41	153,58	229,295	,194	,899
ocb42	153,84	232,862	-,111	,901
ocb43	153,27	225,427	,305	,900
ocb44	153,11	212,965	,671	,893
ocb45	154,07	220,155	,369	,898
ocb46	153,60	219,245	,480	,896
ocb47	153,64	211,553	,768	,892

mean hipotetik :  $(30 \times 1) + (30 \times 4) : 2 = 75$

## LAMPIRAN 5

### UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MotivasiKeja	OrganizaionalCii zenBehavior
N		45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	78,15	90,13
	Std. Deviation	9,532	13,649
Most Extreme Differences	Absolute	,111	,090
	Positive	,096	,090
	Negative	-,111	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,743	,604
Asymp. Sig. (2-tailed)		,639	,859

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### Means

##### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OrganizaionalCii zenBehavior * MotivasiKeja	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%

## Report

## OrganizaionalCiizenBehavior

MotivasiKeja	Mean	N	Std. Deviation
32	78,00	1	.
37	74,00	1	.
42	77,00	1	.
46	79,00	1	.
50	9,00	1	.
53	75,67	3	7,371
54	74,00	1	.
56	72,00	1	.
57	78,00	3	18,682
58	79,00	2	25,456
59	76,50	2	13,435
60	89,80	5	7,396
61	87,00	1	.
62	80,00	1	.
63	84,00	1	.
64	82,00	2	5,657
65	89,50	2	2,121
66	83,00	1	.
67	79,80	5	7,294
68	80,50	2	9,192
69	79,50	2	4,950
72	81,00	1	.
76	89,50	2	3,536
78	88,00	1	.

79	87,00	1	.
83	81,00	1	.
Total	90.13	45	13,649

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Motivasi Kerja	(Combined)		5972,433	25	238,897	2,143	,081
	Between Groups	Linearity	4479,104	1	4479,104	40,562	,000
		Deviation from Linearity	1493,329	24	62,222	,326	,871
	Within Groups		2224,767	19	117,093		
	Total		8197,200	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Motivasi Kerja	,648	,419	,854	,729

## LAMPIRAN 6

### UJI KORELASI

#### Correlations

Correlations

		MotivasiKeja	OrganizaionalCii zenBehavior
MotivasiKeja	Pearson Correlation	1	,648**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
OrganizaionalCii zenBehavior	Pearson Correlation	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

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

## LAMPIRAN 7

### SURAT PENELITIAN



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1025/FPSI/01.10/VII/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

29 Juli 2022

Yth. **Bapak/Ibu Kabag**  
**PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir**  
 di  
 Tempat

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

Nama : **Dina Maryani Napitupulu**  
 NPM : **188600268**  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir, Dolok Merangir** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
 Pengabdian Kepada Masyarakat



**Laili Alifia S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip



**BRIDGESTONE**  
**PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE**

Dolok Merangir, Pos Serbalawan 21155, North Sumatra, Indonesia  
 Tel. +62-622 64098, 64286, Fax. +62-622 64094

Dolok Merangir, 15 Agustus 2022

Kepada Yth :  
 Ibu. Laili Alfitra, S.Psi, MM, M.Psi, Psikologi  
 Wakil Dekan. Universitas Medan Area Fakultas Psikologi  
 Jln. Setiabudi No. 79/jalan Sei Serayu Nomor 70A Telpon (061) 8226331  
 Medan : 20122

Ref: HR/3013/2022

Hal : Keterangan Selesai Penelitian

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat dari Wakil Dekan Universitas Medan Area Fakultas Psikologi No. 1025/FPSI/01.10/VII/2022 pada tanggal 29 Juli 2022 perihal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa Perusahaan kami dapat memberikan izin kepada Mahasiswi Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Medan sebagai mana yang disebutkan di bawah ini untuk dapat melakukan Riset dan Pengambilan Data di Human Resource Department PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate mulai tanggal 11 Agustus 2022 s/d 15 Agustus 2022 dan telah menyelesaikan penelitian pada tanggal 15 Agustus 2022.

Adapun Mahasiswi yang dimaksud sbd :

No	Mama	N P M	Program Studi	Fakultas
1	Dina Maryani Napitupulu	188600268	Ilmu Psikologi	Psikologi

Dengan ketentuan harus memenuhi syarat dan peraturan yang tersebut di bawah ini sebagai berikut :

- Perusahaan tidak menyediakan akomodasi dan uang saku.
- Perusahaan tidak menyediakan fasilitas dan biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Riset
- Mahasiswi wajib mematuhi semua peraturan K3 yang berlaku di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
- Mahasiswi diharapkan agar menjaga ketertiban dan kesopanan selama melakukan Riset serta tidak dibenarkan melakukan pengambilan photo di lingkungan areal Pabrik PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
- Perusahaan tidak dapat memberikan Data atau Dokumen yang bersifat seperti laporan keuangan Perusahaan maupun laporan-laporan lainnya yang merupakan rahasia Perusahaan.
- Mahasiswi harus mengikuti Jam Kerja yang ditentukan oleh Perusahaan.
- Mahasiswi diwajibkan mengikuti Protokol Kesehatan untuk mencegah penularan Covid-19 di BSRE sebagai berikut :
  - Melampirkan Surat Keterangan sehat dari Dokter.
  - Melampirkan Hasil Rapid Test Antigen atau Kartu Vaksin ( Vaksin Boster atau Surat Keterangan Sehat Dari Dokter ).
  - Menggunakan Masker, selalu mencuci tangan dan tetap menjaga jarak saat beraktifitas di PT. BSRE.
  - Setiap memasuki Areal Pabrik PT. BSRE, wajib memakai tanda pengenal dan melakukan Check Suhu Badan di-Security Gate.
- Bagi Mahasiswi yang tidak mengikuti ketentuan sebagaimana disebutkan diatas akan diberikan sanksi administrasi berupa pembatalan izin Riset.

Demikian disampaikan. Terimakasih.

cc : GM Adm  
 HR Legal & Adm Assistant  
 SHE Manager  
 File

