

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
KARYAWAN PT. INDAH HALMAHERA NUSANTARA (IHN)  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**ELITA A. SIALLAGAN**

**18.860.0418**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**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 29/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)29/3/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI  
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(OCB) PADA KARYAWAN PT. INDAH HALMAHERA  
NUSANTARA (IHN) MEDAN

NAMA MAHASISWA : ELITA A. SIALLAGAN

NO. STAMBUK : 18.860.0418

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing  
Pembimbing



(Dr. Salamiah Sari Dewi S.Psi, M. Psi)

MENGETAHUI:

Kepala Bagian



Dekan



Tanggal Sidang:

11 Januari 2023

## LEMBAR PENGESAHAN

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

Pada tanggal

11 Januari 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan



(Hasanuddin Ph.D)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M. Psi, Psikolog
2. Dr. Salamiah Sari Dewi S.Psi, M. Psi
3. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M. Si
4. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M. Psi

Four handwritten signatures in blue ink are shown, each on a horizontal line. The signatures are stylized and correspond to the names listed in the 'DEWAN PENGUJI' section.

### LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elita A. Siallagan  
NPM : 188600418  
Tahun Terdaftar : 2018  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah tertulis sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Januari 2023



Elita A. Siallagan

18.860.0418

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

---

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

Nama : Elita A. Siallagan  
NPM : 188600418  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

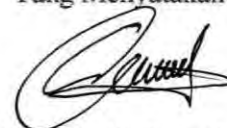
Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) Medan.

Dengan hak bebas *royalty non-eksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 11 Januari 2023

Yang Menyatakan



(Elita A. Siallagan)

## MOTTO

“Hidup yang tidak dipertaruhkan, tidak akan dimenangkan. Dan untuk memulai hal yang baru, haruslah berani mempertaruhkan apa yang dipunya”

**-Nazwa Shihab**



## PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan hidayah Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam proses penyusunan karya ilmiah ini sehingga saya dapat menyelesaikannya.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua saya :

Ayah : Maruhum Siallagan

Ibu : Roslin Bakkara

Terimakasih atas semua kasih sayang dan Do'a yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk dua orang yang paling berharga dihidup saya yaitu kedua orang tua saya. Terimakasih telah menjadi orang tua yang luar biasa.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Elita A. Siallagan  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Perawang, 03 Februari 2000  
Alamat : Jln Setia, Tanjung Rejo, Medan Sunggal  
Kode Pos : 20122  
Nomor Ponsel : 082299374811  
Email : [eritaarta789@gmail.com](mailto:eritaarta789@gmail.com)  
Pendidikan Formal :  
a. TK Swasta Marsudirini Santa Maria  
b. SD Swasta Marsudirini Santa Maria  
c. SMP N 1 Tualang  
d. SMK Kesehatan Pro Skill Indonesia





## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari membuat skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area. Penelitian ini berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) Medan”.

Dalam kesempatan ini, saya selaku peneliti juga ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Tidak luput pula dalam hal ini saya sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankan saya mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, Msc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph. D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi., S. Psi, M. Psi selaku Wakil Dekan Bidang Pengembangan SDM, Administrasi dan Keuangan sekaligus Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan segala ilmu, kesabaran, kebaikan, Do'a serta waktu yang banyak diluangkan selama

proses membimbing, serta memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi.

5. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi selaku Kepala Bagian Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
7. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe., S. Psi, M. Si selaku Penguji yang telah meluangkan waktunya serta memberikan saran yang sangat membangun untuk peneliti.
8. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku ketua yang telah meluangkan waktunya serta memberikan saran yang membangun kepada peneliti
9. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi peneliti.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti hingga saat ini. Kemudian terimakasih kepada para staff Tata Usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
11. Bapak P. Simatupang selaku Pimpinan yang turut mengizinkan dan membantu penelitian di PT tersebut.
12. Ayah Maruhum Siallagan dan Ibu Roslin Bakkara dan segenap keluarga yang telah mendukung dan mendo'akan saya hingga saya bisa berada ditahap ini.

13. Sahabat saya Tiara Nabila Siswadi, Leni Nurmalinda, Febi Amelia Ginting, Indriani Putri dan Nadia Zulfika yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman seperjuangan saya Rinetty Siringo-ringo, Roma Simanjuntak, Steven Hutahaean, Anggi Pranata Sihombing, Jeremy Marthin Siregar, Sabam Esterada Pasaribu, Juliardi Nursetiawan, Amelia Br Ginting yang telah memberikan informasi dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Para teman-teman seperjuangan stambuk 2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terutama anak kelas B yang telah memberikan semangat dari awal perkuliahan sampai selesai studi.

Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan didalam penulisan apapun atau penyusunan skripsi ini. Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran dan kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua orang yang membutuhkannya terutama dibidang psikologi inustri dan organisasi.

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT. INDAH HALMAHERA NUSANTARA (IHN) MEDAN

ELITA A. SIALLAGAN

188600418

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Indah Halmahera Nusantara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dimana penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistic yang mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi-*Product Moment*. Berdasarkan perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,933 dan koefisien ( $r^2$ ) = 0,870 dengan  $p = 0,001 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 87%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 13% dari faktor lain dari komitmen organisasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian dan tidak terlihat dalam penelitian ini. Bahwa karyawan memiliki Komitmen Organisasi yang tergolong tinggi dengan mean empiric = 68,96 > mean hipotetik = 52,5 dimana selisi kedua mean melebihi bilangan SD = 8,396 dan Organizational Citizenship Behavior tergolong tinggi dengan mean empiric 106,30 > mean hipotetik = 90 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 14,000.

**Kata kunci :** Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

## ABSTRACT

### ***CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN EMPLOYEES OF PT. BEAUTIFUL HALMAHERA NUSANTARA (IHN) MEDAN***

*This study aims to determine whether there is a relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in employees of PT. Beautiful Halmahera Nusantara. The number of samples in this study were 50 employees. The research method in this study uses correlational quantitative methods where correlational quantitative research is research using statistical methods that measure the relationship between two or more variables. The data analysis method used in this research is Correlation-Product Moment. Based on the calculation of the Product Moment  $r$  analysis with a value or coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.933 and a coefficient ( $r^2$ ) = 0.870 with  $p = 0.001 < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. Organizational commitment contributes to organizational citizenship behavior by 87%. From these results it is known that there are still 13% of other factors of organizational commitment that are not explained in the study and are not seen in this study. That employees have moderate organizational commitment with empirical mean = 68,96 > hypothetical mean = 52,5 where the difference between the two mean exceeds SD = 8,396 and Organizational Citizenship Behavior is high with empirical mean 106,30 > hypothetical mean = 90 where the difference between the two mean exceeds SD = 14,000.*

*Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	xi
<i>ABSTRACT</i> .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	12
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	12
2. Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	15
3. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	18
B. Komitmen Organisasi .....	21
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	21

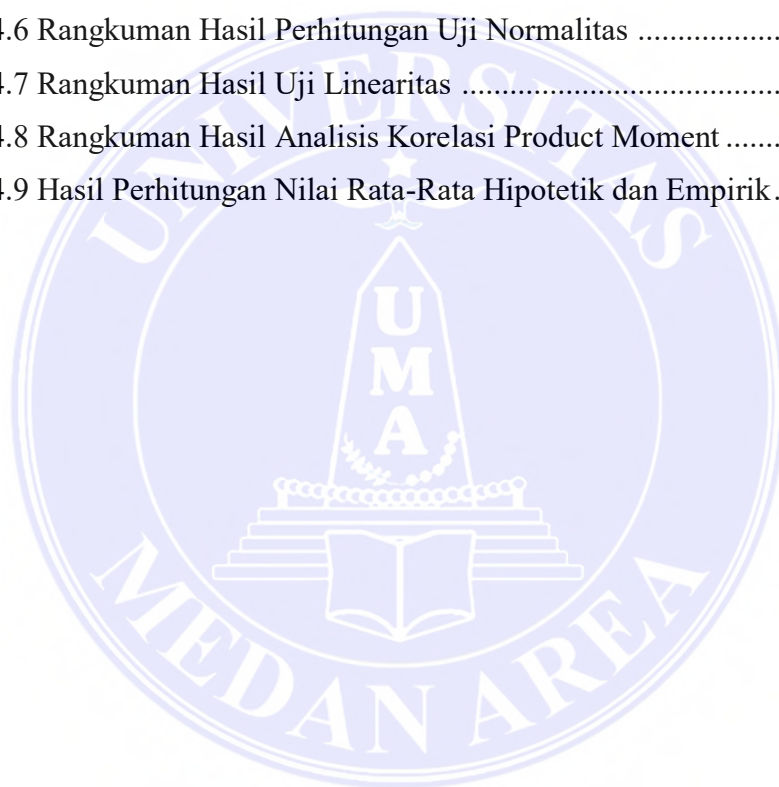
2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	23
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	25
4. Dimensi Komitmen Organisasi .....	28
C. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	29
D. Kerangka Konseptual .....	31
E. Hipotesis .....	31
BAB III .....	31
METODE PENELITIAN .....	31
A. Tipe Penelitian .....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	31
C. Defenisi Operasional Variabel .....	32
D. Subjek Penelitian .....	33
1. Populasi Sampel Penelitian .....	33
2. Sampel Penelitian .....	33
3. Teknik Sampling .....	33
E. Metode Pengumpulan Data .....	34
F. Validitas dan Reliabilitas .....	35
1. Validitas .....	35
2. Reliabilitas .....	36
G. Metode Analisis Data .....	37
BAB IV .....	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	39
A. Orientasi Kancha Penelitian .....	39
1. Sejarah PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) Medan .....	39
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	41
B. Persiapan Penelitian .....	41
1. Persiapan Administrasi .....	42
2. Persiapan Alat Ukur .....	42
C. Pelaksanaan Penelitian .....	45
1. Validitas .....	46
D. Analisis Data dan Hasil Pembahasan .....	50

1. Uji Normalitas.....	50
2. Uji Linearitas.....	51
3. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment .....	51
E. Pembahasan .....	56
BAB V.....	62
SIMPULAN DAN SARAN .....	62
A. Simpulan .....	62
B. SARAN .....	62
DAFTAR PUSTAKA .....	65
LAMPIRAN A .....	68
ALAT UKUR PENELITIAN .....	68
IDENTITAS DIRI.....	69
PETUNJUK PENGISIAN .....	69
IDENTITAS DIRI.....	72
PETUNJUK PENGISIAN .....	72
LAMPIRAN B .....	76
DATA PENELITIAN .....	76
LAMPIRAN C .....	79
VALIDITAS DAN REABILITAS .....	79
LAMPIRAN D.....	91
UJI NORMALITAS.....	91
LAMPIRAN E .....	95
UJI LINIERITAS .....	95
LAMPIRAN F.....	100
UJI HIPOTESIS .....	100
LAMPIRAN G.....	103
SURAT PENELITIAN .....	103



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	44
Tabel 4.3 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 4.4 Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior .....	48
Tabel 4.5. Uji reliabelitas .....	49
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	50
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Uji Linearitas .....	51
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment .....	52
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	56



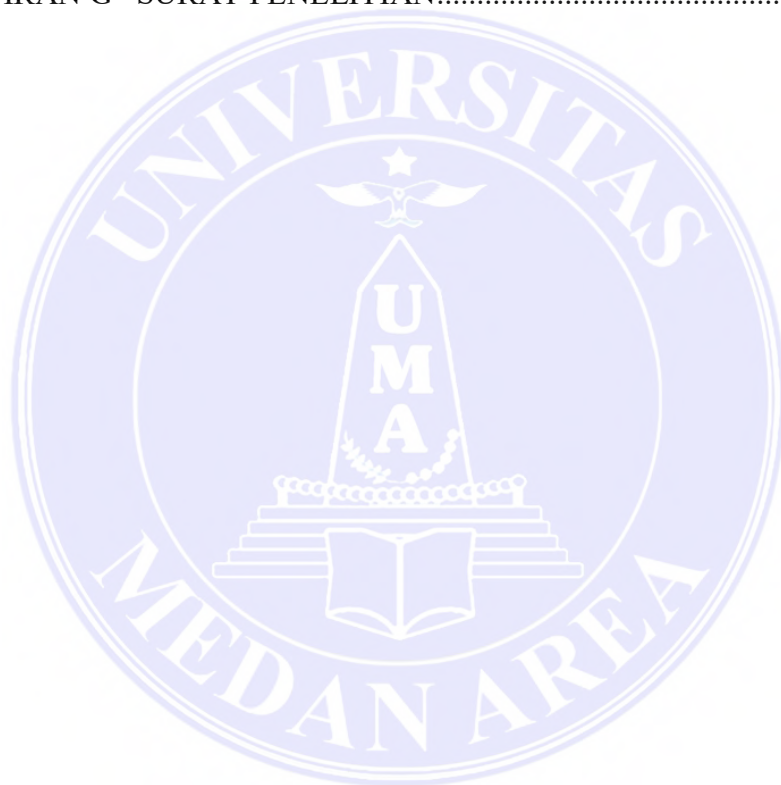
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Skala Komitmen Organisasi.....	55
Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	ALAT UKUR PENELITIAN.....	68
LAMPIRAN B	DATA PENELITIAN.....	76
LAMPIRAN C	VALIDITAS DAN REABILITAS.....	79
LAMPIRAN D	UJI NORMALITAS.....	891
LAMPIRAN E	UJI LINIERITAS.....	95
LAMPIRAN F	UJI HIPOTESIS.....	100
LAMPIRAN G	SURAT PENELITIAN.....	103



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, dalam sebuah lingkungan industri dan organisasi selalu ditanamkan sikap untuk bisa bekerja sama dalam sebuah tim atau kelompok. Tuntutan untuk bisa bekerja dalam tim ini tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Dalam implikasinya, masih terdapat individu yang tidak bisa bekerja sama dalam tim. Untuk mencapai kerja sama tim yang baik diperlukan kemampuan individu dalam berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja dengan orang lain, berbagi informasi yang diperlukan, mampu mengatasi konflik yang muncul, dan memahami perbedaan diri masing-masing serta dapat membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan tim adalah berbagai macam persoalan yang muncul ketika bekerja dalam tim. Kerja sama dalam tim ini sangat diperlukan bagi negara-negara yang masih menjunjung tinggi nilai kolektivitiknya sehingga akan memicu perkembangan negaranya. Keterampilan interpersonal merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh individu untuk bekerja secara tim. Salah satu contoh implikasi keterampilan interpersonal adalah dimana individu menunjukkan rasa peka dan peduli terhadap kepentingan orang lain.

Perusahaan harus memaksimalkan kinerja individual secara penuh untuk dapat mencapai keunggulan. Pada umumnya kinerja individu secara

tidak langsung menyebabkan dampak pada kinerja secara tim karena kinerja tim yang maksimal akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, nilai-nilai yang dianut oleh seseorang akan mempengaruhi orang lain. Seseorang yang mempunyai nilai moral yang tinggi akan mempengaruhi orang lain memiliki nilai moral yang positif.

Kinerja karyawan dikatakan sesuai tujuan, dan target organisasi, ketika karyawan melakukan pekerjaannya tidak hanya pada perilaku in role atau melakukan pekerjaannya hanya sekedar tugas formal. Pada kenyataannya di lapangan, perusahaan menginginkan memiliki karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya. Salah satu perilaku organisasi yang dimaksud adalah perilaku *extra role* artinya perilaku suka rela di luar tanggungjawab atau kewajibannya untuk memajukan organisasinya. Perilaku *extra-role* dalam organisasi sangat penting karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi. Bentuk dari kepuasan, tanpa diperintahkan, dan tidak berhubungan dengan reward atau kompensasi merupakan pengertian dari perilaku organisasi. Perilaku *extra-role* di dalam organisasi disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB adalah perilaku atau tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan diluar pekerjaan formal untuk menciptakan kesan positif tentang individu tersebut tanpa mengharapkan imbalan dan perilaku atau

tindakan sukarela tersebut dilakukan tanpa adanya pengawasan atau keterpaksaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) ada banyak fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Organisasi dengan kinerja yang baik tentu akan membutuhkan pegawai yang mau melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas rutin pegawai dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Apalagi dalam dunia kerja yang kian dinamis seperti saat ini, fleksibilitas kerja dan kesediaan pegawai untuk melakukan tugas-tugas tambahan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan menjadi relevan untuk diwujudkan.

Salah satu perusahaan industri PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) adalah Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak pada bidang transportasi. Bis Halmahera sendiri merupakan salah satu bis yang dibidang sudah berumur dilintas Sumatera, didirikan pada 12 September 1958 di Medan Sumatera Utara, nama awalnya adalah Subur. PO Subur menjadi salah satu perintis trayek Medan-Pekanbaru pada masanya, trayek itu terus bertahan sampai sekarang. Perusahaan yang bergerak di bidang transportasi ini berusaha untuk menjunjung nilai rasa tolong menolong yang akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa kekeluargaan. PT. Indah Halmahera Nusantara menuntut karyawan agar perusahaan menjadi perusahaan yang unggul dalam usaha transportasi yang dapat bersaing dengan perusahaan dibidang yang sama, dan

menerapkan sistem manajemen yang terbaik pada semua proses bisnis perusahaan.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, kultur organisasi yang dibangun PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) membiasakan karyawan agar merasa sama-sama memiliki perusahaan. Karyawan harus memiliki jiwa kekeluargaan dan kerjasama tim. Mereka dituntut agar memiliki perilaku-perilaku positif yang membangun perusahaan. Pada dasarnya perilaku yang dimaksud tidak tertera dalam deskripsi pekerjaan karyawan. Perilaku tersebut diantaranya adalah melakukan hal-hal yang menguntungkan perusahaan seperti rela menolong tanpa harus diminta, mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku serta mendukung pelaksanaan kegiatan yang diadakan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi darat PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) yang ada di Medan. PT ini menjalankan transportasi daratnya dengan rute perjalanan antar kota dan provinsi. Sampai saat ini jumlah karyawan yang masih bekerja adalah 50 karyawan.

Kondisi itu menimbulkan pertanyaan pada peneliti sehingga mendorong penelitian untuk mewawancarai salah seorang karyawan yang bekerja di PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN). Wawancara dengan karyawannya langsung dilakukan pada tanggal 27 September 2021. Berikut kutipannya :

“Saya kalau ada event diluar kantor yang tidak terlalu penting saya jarang ikut, karena buat apa. Toh saya lebih enak fokus ke tugas dan tanggung jawab saya saja nanti saya bisa tanya temen yang ikutan event itu” Ibu RB (wawancara 27 September 2021)

Dari wawancara di atas terlihat bahwa kurangnya rasa partisipan karyawan, dimana aspek ini merupakan perilaku selalu terlibat kedalam kegiatan organisasi yang disebut *civic virtue*. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai tidak sepenuhnya bersedia berpartisipasi dalam perusahaan dalam hal menghadiri pertemuan yang sudah ditentukan.

Ada beberapa alasan mengapa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini penting bagi PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) sebagai sebuah perusahaan. Menurut Podsakoff, dkk (Kusumajati D. , 2014) ada delapan alasan mengenai pentingnya OCB ini bagi organisasi yaitu: 1) OCB berperan meningkatkan produktivitas rekan kerja, 2) OCB berperan meningkatkan produktivitas manajer, 3) OCB berperan menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, 4) OCB berperan membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, 5) OCB berperan sebagai sarana yang efektif dalam mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, 6) OCB berperan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, 7) OCB berperan meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan 8) OCB berperan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.



Kemudian dari hasil observasi yang saya lakukan pada tanggal 27-29 September terdapat 10 dari 13 karyawan hanya bekerja sesuai dengan *jobdesk* yang dimilikinya. Seperti hanya beberapa karyawan yang membersihkan sampah yang menumpuk di kantor, selebihnya kurang mengerti tanggungjawab tentang kebersihan yang hanya mengandalkan pegawai *cleaning service*. Karyawan pada perusahaan terkait juga rentan menghadapi konflik antar pribadi karena tidak terdapat hubungan relasi kerja yang nyaman, baik rekan sebidang maupun dengan atasan dan bawahan. Lebih jauh lagi, koordinasi antar rekan terhambat karena tidak adanya penempatan sumber daya yang efektif dan efisien. Seluruh karyawan hanya memikirkan divisi atau dirinya sendiri tanpa memperdulikan kinerja rekan lain. Akibat akhirnya adalah produktivitas perusahaan menurun dan tidak siap menghadapi perubahan situasional. Kurangnya kesadaran karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi seperti acara santunan kepada anak yatim piatu yang diadakan oleh perusahaan. Bahkan ada karyawan yang bersikap acuh tak acuh kepada rekan kerjanya yang sedang memiliki banyak tugas dengan deadline yang singkat.

Secara teoritis, rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para karyawan di atas tentu akan berdampak kurang menguntungkan bagi PT. Indah Halmahera Nusantara, karena menurut (Ahdiyana M. , 2015) karyawan yang memiliki OCB rendah hanya akan mementingkan dirinya sendiri dan tidak menjadikan kepentingan

organisasi sebagai suatu keutamaan. Implikasinya pegawai tidak memiliki kemauan untuk melakukan tugas-tugas ekstra seperti: bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, dan mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif (Adhiyana, 2015).

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Wirawan (2014) diantaranya kepuasan kerja, kualitas interaksi antar atasan dan bawahan, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, komitmen organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, masa kerja, jenis kelamin.

Ikatan psikologis atau hubungan antar pegawai terhadap organisasi akan berdampak implikasi terhadap keputusan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sikap yang ditampilkan oleh karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi inilah disebut komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan oleh individu dengan bersedia bertahan sebagai bagian dari organisasi dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmennya pada nilai-nilai perusahaan akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk ikut berpartisipasi dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan senantiasa menampilkan perilaku yang berbeda ketimbang dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen pada tempat kerjanya. Dalam beberapa komponen perilaku

bekerja terdapat salah satu aspek yang sangat berpengaruh besar terhadap perilaku bekerja, diantaranya adalah komitmen organisasi.

Melihat pada rendahnya OCB maka perlu kiranya untuk mencari akar dari permasalahan penyebab rendahnya OCB di suatu organisasi. Rendahnya OCB akan membawa dampak buruk bagi efektifitas organisasi. Pada prinsipnya variabel komitmen organisasi dan OCB itu saling berhubungan. Jadi semakin seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya maka karyawan tersebut akan memiliki OCB yang baik.

Ketika seorang pegawai sudah merasa terikat dengan organisasinya (memiliki komitmen), dia akan merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, sehingga akan mendukung dan memberikan yang terbaik untuk organisasi (*Perilaku Extra Role*)

Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sikap positif tersebut dapat tercermin dari *organizational citizenship behavior* yang ditampilkannya. Wujud dari OCB mengacu pada komitmen pegawai pada organisasi, timbal balik dari kepuasan yang diterima, dan peningkatan OCB dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Uraian diatas dapat memberi penjelasan bahwa OCB dan komitmen merupakan suatu hal yang memiliki kaitan dengan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri seorang pegawai maka semakin tinggi perilaku OCB nya. Sebaliknya, semakin

rendah komitmen organisasi dalam diri seorang pegawai maka semakin rendah perilaku OCB karyawan tersebut.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai komitmen dan OCB. Selain itu peneliti juga tertarik untuk mengetahui apakah ada **“Hubungan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN)”**.

## B. Identifikasi Masalah

Mengenal baik buruknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan dimana di dalam perusahaan ini perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu salah satunya *civic virtue* yang ditampilkan masih tergolong rendah karena masih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan perusahaan sehingga juga mempengaruhi komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu, kurangnya perilaku OCB menyebabkan rendahnya komitmen organisasi di dalam perusahaan.

## C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu menjelaskan tentang komitmen organisasi yang merupakan salah satu faktor

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dikarenakan dengan adanya komitmen organisasi membuat karyawan tersebut memberikan yang terbaik bagi organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan yang komitmen organisasinya kuat maka akan mempengaruhi dan mampu membantu tujuan dari perusahaan tersebut.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **Apakah ada hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN)?**

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat hubungan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN)

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi bidang Ilmu Psikologi pada umumnya, dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu mengenai komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN)

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya hubungan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### b. Bagi Karyawan

Memberikan informasi kepada karyawan sebagai pedoman untuk mengetahui dampak komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan

### c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

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

##### 1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior menurut Organ (Sandhika & Sobandi, 2018) bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut meliputi: mempelajari tugas-tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Saleem dan Amin, 2013).

Hal ini berarti bahwa OCB adalah perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi (Naway, 2017)

Menurut Organ & Ryan (Kusumajati, 2014) Kontribusi OCB merupakan penyumbang yang mungkin atau tidak mungkin menguntungkan pada masa depan. Intinya adalah penghargaan yang

bertambah kepada OCB merupakan tidak langsung dan tidak pasti, dibanding dengan kontribusi formal seperti produktivitas yang tinggi atau teknik yang baik atau solusi yang inovati. Secara umum, OCB mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari job description karyawan secara formal (misalnya, membantu rekan kerja; sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak dihargai secara formal. Sejalan dengan Marrison (Kurniawan, 2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku *extra role* karyawan dan perbedaan yang paling mendasar adalah pada reward karena pada perilaku ini biasanya terbebas dari reward. Perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam reward, dengan kata lain tidak ada insentif tambahan bagi karyawan yang berperilaku *extra role*.

OCB adalah melakukan usaha terus menerus dan bekerja lebih dari standar minimum yang dipersyaratkan. Perilaku OCB antara lain ditunjukkan dalam bentuk mengambil tugas tambahan, secara sukarela membantu pekerjaan orang lain, mengembangkan profesi, mematuhi aturan organisasi bahkan ketika tidak ada seorangpun yang melihat, memajukan dan melindungi organisasi, dan menjaga sikap positif dan memiliki toleransi atas ketidaknyamanan di tempat kerja (Naway, 2017)

Bolino et al. (Amira, dkk., 2015) berpendapat bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai OCB yang lebih baik,



dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik. Sehingga ketika di dalam sebuah organisasi perusahaan seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi yaitu mampu bekerja ekstra diluar deskripsi kerja dengan berdasarkan keinginan sendiri maka akan lebih mudah membantu perusahaan berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuannya. OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Satwika & Himam, 2014). Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku atau tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan diluar pekerjaan formal untuk menciptakan kesan positif tentang individu tersebut tanpa mengharapkan imbalan dan perilaku atau tindakan sukarela tersebut dilakukan tanpa adanya pengawasan atau keterpaksaan.

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

Menurut Wirawan (2014) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebagai berikut :

- a. Kepuasan Kerja menurut Titisari (Lukiana, 2016); Karyawan yang puas kemungkinan besar akan berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka
- b. Kualitas interaksi atasan dan bawahan ; persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan merupakan faktor yang menyebabkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Makin tinggi persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, maka makin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan. Faktor kesediaan atasan menggunakan otoritasnya untuk membantu bawahan memecahkan masalah yang dihadapi bawahan memecahkan masalah yang dihadapi merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi OCB (Kusumajati, 2014)
- c. Budaya dan iklim organisasi ; menggunakan teori pertukaran sosial untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship* (Kusumajati, 2014)
- d. Kepribadian dan suasana hati ; kepribadian individu memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Selanjutnya, hasil dari studi ini mempunyai

implikasi praktis yang penting dalam proses seleksi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian yang paling penting dalam memprediksi OCB. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi karyawan untuk mendapatkan target pelamar memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat meningkatkan staf OCB (Kusumajati, 2014)

- e. Komitmen Organisasi; semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi, semakin karyawan ingin bersikap melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini membuat karyawan terlibat dalam berbagai bentuk OCB (Lukiana, 2016)
- f. Persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support / POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung organisasi akan memberikan umpan balik (feedback) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship (Kusumajati, 2014)
- g. Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variable-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi (Kusumajati, 2014)
- h. Jenis Kelamin ; ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita. Wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku in-role mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut

menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Kusumajati, 2014)

Sedangkan menurut Podsakoff (Cahyono, 2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) adalah :

- a. Karakteristik Individu Kepuasan karyawan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan persepsi keadilan adalah dipandang sebagai faktor umum yang muncul sebagai penentu utama dalam *organizational citizenship behavior* (OCB). Persepsi peran juga ditemukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kerancuan peran dan konflik peran diketahui berhubungan dengan kepuasan karyawan dan kepuasan berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).
- b. Karakteristik Tugas; Pada dasarnya umun balik tugas dan tugas yang memuaskan secara positif terkait, dan tugas rutin secara negatif dihubungkan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).
- c. Karakteristik Organisasi Kohesivitas; kelompok dan dukungan organisasi ditemukan secara signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

- d. Karakteristik Kepemimpinan; Kepemimpinan memiliki peran kunci sebagai sebuah awal *organizational citizenship behavior* (OCB). Dukungan dan perilaku kepemimpinan transformasional, teori pertukaran pemimpin-anggota secara signifikan dan konsisten memiliki hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan faktor-faktor menurut para ahli diatas, kepuasan kerja, kualitas interaksi atasan dan bawahan, budaya dan iklim organisasi, kepribadian atau suasana hati, komitmen organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja, jenis kelamin, karakteristik Individu, karakteristik tugas, karakteristik organisasi kohesivitas, karakteristik kepemimpinan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

### 3. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ dalam Titisari (2014) mengemukakan ada lima aspek-aspek yang memiliki kontribusi dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadinya.

- b. *Civic Virtue*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu dalam menunjukkan tanggungjawab pada lingkungan organisasi serta partisipasi sukarela terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c. *Sportmanship*, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif antar karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain (mampu beradaptasi)
- d. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan dan tepat waktu dalam bekerja.
- e. *Courtesy*, yaitu perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik interpersonal. Pegawai mematuhi dan menginternalisasi peraturan organisasi

Sedangkan menurut podskoff et al (Sandhika & Sobandi, 2018) menyatakan ada tujuh aspek *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

- a. *Helping*

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

- b. *Sportmanship*

Kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.

c. *Organizational loyalty*

Merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan *image* positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi.

d. *Organizational compliance*

Merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.

e. *Individual initiative*

Merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/ level yang ditetapkan.

f. *Civic virtue*

Merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

g. *Self-Development*

Bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai.

Berdasarkan uraian-uraian dan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* antara lain *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue, helping, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue* dan *self-development*. Sementara dimensi yang akan dipilih oleh peneliti yaitu aspek yang dikemukakan oleh Organ (Titisari, 2014) yang nantinya akan digunakan sebagai alat ukur OCB, karena menurut peneliti kelima aspek tersebut yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue*, dan *conscientiousness* lebih mudah dipahami dan di amati untuk melihat perilaku OCB pada karyawan PT Indah Halmahera Nusantara.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Grusky (Kurniawan, 2015) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi.



Blau & Global (Kurniawan, 2015) mendefenisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mowday, Porter dan Steers (Kurniawan, 2015), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. (2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya. (3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah seorang pekerja atau karyawan yang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya suatu keinginan untuk tetap tinggal menjadi anggota suatu organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

## 2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Mowday, et. Al (Mardiana Yusuf & Syarif, 2018) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor:

### a. Faktor Pribadi

Kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi

### b. Faktor Organisasi

Karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan

### c. Faktor Non Organizational Utama

Adalah ketersediaan alternative setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi. Komitmen akan terjadi apabila karyawan memiliki (a) justifikasi eksternal cukup untuk pilihan awal mereka dan (b) pandangan pilihan sebagai relative tidak dapat dibatalkan ; yaitu mereka percaya bahwa mereka tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin mereka mengubah pikiran mereka.

Hasibuan (2014) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

### a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan. Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat atau keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor pribadi, faktor organisasi, faktor non organisasi utama, kesadaran, aturan, pendapatan, kemampuan keterampilan dan sarana pelayanan.

### 3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Pendapat Meyer dan Allen (Mardiana Yusuf & Syarif, 2018) mengemukakan tiga aspek dalam komitmen organisasi:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), mengarah pada *the employee's emotional attachment to identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan dalam organisasi, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Dengan kata lain,

keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan.

Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

- b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini

bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Wiener (Meyer dan Allen, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertindak laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang "apa yang benar" serta berkaitan dengan masalah moral.

Menurut Hope dan Player (Wibowo 2016) mengintrodukir adanya dua aspek komitmen bersumber dari pandangan Chris Argyris, yang dinamakan *external commitment* dan *internal commitments*.

- a. *External commitment* adalah komitmen yang mengarahkan orang untuk memenuhi kewajiban kontraktual yang ditentukan oleh pihak lain, dan dimana tujuan kinerja mengalir dari atas ke bawah.
- b. *Internal commitment* memberikan kesempatan kepada individu untuk mendefinisikan rencananya sendiri dan tugas yang diperlukan untuk

memenuhi mereka, dan sifatnya partisipatif, datang dari dalam individu, dan menyerahkan pada orang untuk mengambil resiko dan menerima tanggung jawab atas tindakan mereka.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari komitmen organisasi antara lain komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), eksternal komitmen (*External commitment*) internal komitmen (*iinternal commitment*)

#### 4. Dimensi Komitmen Organisasi

Cut Zurnali (Mardiana Yusuf & Syarif, 2018) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban

dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Kanter (Miroshnik, 2013) mengusulkan tiga jenis komitmen, yaitu: *Sacrifice and investment support continuance* (pengorbanan dan dukungan investasi berkelanjutan)

1. *Renunciation and communion support cohesion* (Penolakan dan dukungan keterpaduan persekutuan)
2. *Mortification and surrender support control* (Sakit hati dan dukungan control melepaskan diri)

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari komitmen organisasi antara lain *Sacrifice and investment support continuance* (pengorbanan dan dukungan investasi berkelanjutan) *Renunciation and communion support cohesion* (Penolakan dan dukungan keterpaduan persekutuan) *Mortification and surrender support control* (Sakit hati dan dukungan control melepaskan diri)

### **C. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior***

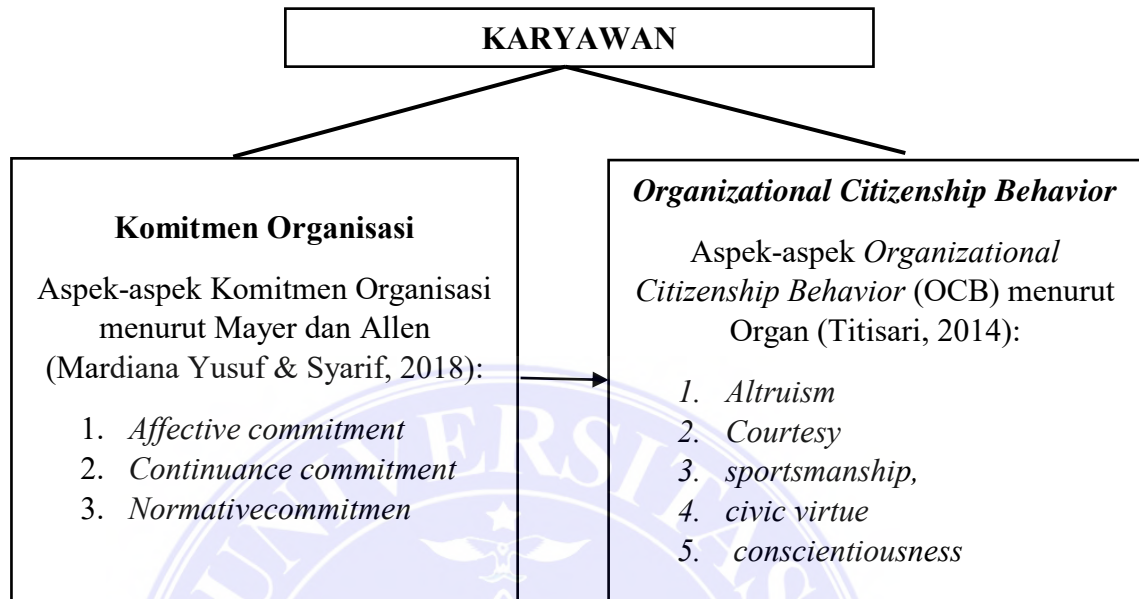
Penelitian (Misbahuddin & Nasichudin, 2013) diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, maka mereka memiliki OCB yang baik. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka OCB akan



meningkat dan berpengaruh terhadap produktivitas. Sejalan dengan penelitian (Wicaksono & Masykur, 2018) di dalam hasil jurnalnya yaitu menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi, maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* juga akan semakin tinggi pula. Sebaliknya apabila tingkat Komitmen Organisasi rendah maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* juga akan rendah dengan taraf signifikansi 1%.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif atau searah antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (Alamsari & Laksmiwati, 2021). Komitmen organisasi pada guru SMK "X" mendorong mereka untuk memunculkan perilaku extra-role yakni *organizational citizenship behavior*, yang mana hal ini secara tidak langsung juga akan membawa pengaruh positif pada sekolah karena dapat meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa terciptanya *organizational citizenship behavior* pada guru SMK "X" dipengaruhi oleh komitmen dari dalam diri masing-masing individu pada sekolah tempat mereka bekerja.

### D. Kerangka Konseptual



### E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: “Ada Hubungan Positif Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. Dengan asumsi semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukannya, dan sebaliknya jika semakin rendah Komitmen Organisasi maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukannya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotensis yang telah ditetapkan.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Istilah variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel itu sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya. Sering juga dinyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas : Komitmen Organisasi

Variabel Terikat : *Organizational Citizenship Behavior*

### C. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015) defenisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah seorang pekerja atau karyawan yang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya suatu keinginan untuk tetap tinggal menjadi anggota suatu organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi memiliki beberapa aspek, diantaranya komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif

#### 2. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku atau tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan diluar pekerjaan formal untuk menciptakan kesan positif tentang individu tersebut tanpa mengharapkan imbalan dan perilaku atau tindakan sukarela tersebut dilakukan tanpa adanya pengawasan atau keterpaksaan. *Organizational citizenship behavior* memiliki beberapa aspek, diantaranya *altruism, civic virtue, sportmanship, conscientiousness, courtesy.*

## **D. Subjek Penelitian**

### **1. Populasi Sampel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah seluruh subjek penelitian. Dimana wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Indah Halmahera Nusantara. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan yang berada di divisi pengiriman dan penerimaan barang.

### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT, Indah Halmahera Nusantara, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan yang berada di divisi pengiriman dan penerimaan barang.

### **3. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

(Sugiyono, 2014). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

## E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2012) metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar.

Adapun dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode skala, yakni cara pengumpulan data dengan daftar pernyataan maupun pertanyaan yang diberikan pada subjek. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala komitmen organisasi dan skala *organizational citizenship behaviour*.

Skala Komitmen Organisasi, skala ini terdiri dari 3 aspek diantaranya yaitu: 1). *Affective commitment* 2). *Continuance commitment* 3). *Normative commitment*.

Skala yang digunakan adalah berpedoman pada *skala likert* yang mencakup pernyataan *Favourable* (Pernyataan yang mendukung) dan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). *Skala likert* memiliki

alternatif jawaban, yaitu: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *Favorable* diberi rentangan nilai 4-1 sedangkan yang bersifat *Unfavorable* diberi rentangan nilai 1-4.

Skala *Organizational Citizenship Behavior* , adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini dibuat untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* dengan tujuh dimensi yaitu 1). *Altruism* 2). *Courtesy* 3). *Sportsmanship* 4). *Civic virtue*, dan 5). *Conscientiousness*.

Skala yang digunakan adalah berpedoman pada *skala likert* yang mencakup pernyataan *Favourable* (Pernyataan yang mendukung) dan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). *Skala likert* memiliki alternatif jawaban, yaitu: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *Favorable* diberi rentangan nilai 4-1 sedangkan yang bersifat *Unfavorable* diberi rentangan nilai 1-4.

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Sebuah tes disebut valid apabila tes tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Riduwan (2012) mengatakan bahwa jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan

alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Teknik statistik yang digunakan adalah *Product Moment*, yaitu :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

$\sum xy$  : Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$  : Jumlah skor keseluruhan setiap item x

$\sum Y$  : Jumlah skor keseluruhan tiap item y

N : Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Menurut Sukardi (2012) Reliabilitas sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian tersebut memiliki hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Semakin reliabel suatu tes memiliki persyaratan maka semakin yakin kita dapat menyatakan bahwa hasil tes mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan kembali.



Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{K}{K-1} \right) - \left( \frac{S_r^2 - S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

A : Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K :Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\Sigma si^2$  : Jumlah varians skor item

$SX^2$  :Varian skor-skortes (seluruh item K)

### G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah teknik korelasi *product momen* dari *karl pearson*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Konsep diri) dan satu variabel terikat (Kepercayaan Diri). Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji dengan program *Statistical Packages For Social Sciences* (SPSS). Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{N} \right) \left( \Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

$\sum xy$  : Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$  : Jumlah skor keseluruhan setiap item x

$\sum Y$  : Jumlah skor keseluruhan tiap item y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor y

N : Jumlah subjek

Sebelum data analisis dengan teknik korelasi Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asusm terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel terikat (komitmen organisasi) dan variabel bebas (*organizational citizenship behavior*) memiliki hubungan linier.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari peneliti kemudian bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Indah Halmahera Nusantara ( $r_{xy} = 0,933$ );  $p = 0,001$  yang berarti  $p < 0,05$ , artinya semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada karyawan, begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

#### B. SARAN

1. Saran bagi subjek penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menyatakan karyawan PT. Indah Halmahera Nusantara Medan, memiliki

komitmen kerja yang tinggi. Dengan ini diharapkan agar subjek mempertahankan komitmen yang dimiliki, sehingga dapat tetap bertahan dalam pekerjaan. Cara yang dapat dilakukan oleh subjek yaitu dengan cara tetap terlibat dalam aktivitas organisasi, menentukan tujuannya masing-masing seperti menggunakan waktu kerjanya secara efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tipenya masing-masing agar tetap nyaman dalam pekerjaan tersebut sehingga rasa cinta dan komitmennya terhadap perusahaan tetap terjaga. Karena jika karyawan sudah nyaman dengan diri sendiri maka dia menciptakan energi positif yang membuat lingkungan kerja tetap harmonis. Mereka yang memiliki komitmen organisasi yang baik mampu berperilaku *organizational citizenship behavior* (ocb) yang baik di dalam perusahaan.

## 2. Saran bagi pihak perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mempertahankan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki para karyawan. Untuk dapat mempertahankan *organizational citizenship behavior* pada karyawan salah satunya dengan aspek altruism yaitu perilaku tolong menolong. Seperti di dalam perusahaan, terdapat program Serikat Tolong Menolong (STM). Pimpinan perusahaan harus tetap melibatkan karyawan secara aktif dalam program tersebut, sebagai contoh ketika ada karyawan yang mengalami kemandirian karyawan turut aktif dalam kegiatan sosial

untuk memberikan bantuan moral maupun materil sehingga mempererat hubungan kekeluargaan.

### 3. Saran bagi peneliti selanjutnya

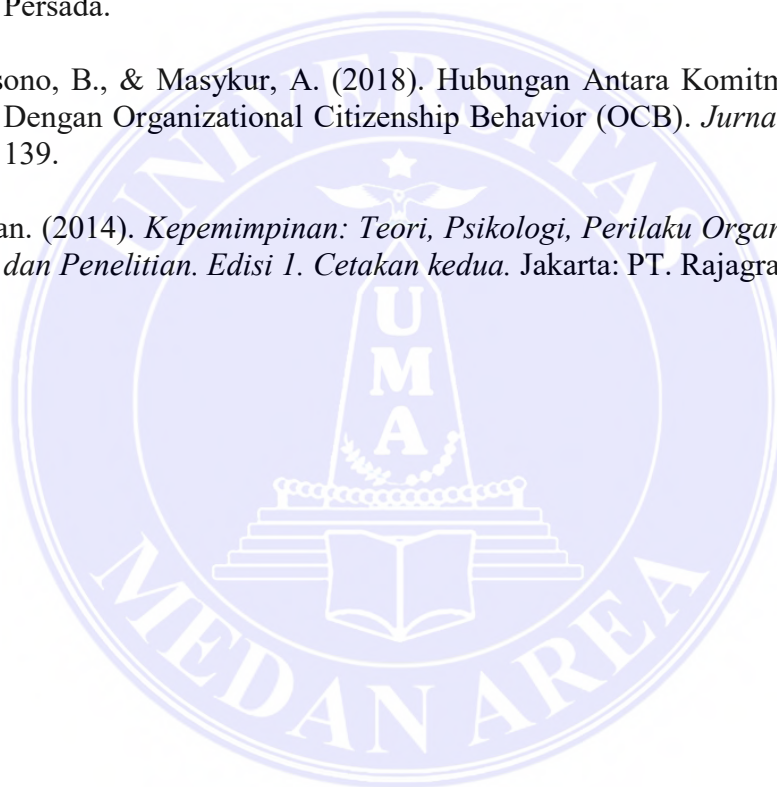
Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian terkait komitmen organisasi yang dihubungkan dengan variable yang lain yang menjadi factor komitmen organisasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kesadaran, aturan, organisasi, pendapatan, kemampuan keterampilan dan sarana pelayanan. Sehingga segala permasalahan yang belum terjawab pada penelitian ini dapat diteliti lebih lanjut dan menemukan sesuatu yang baru, yang dapat membantu perusahaan perusahaan yang memiliki permasalahan sejenis dengan PT. Indah Halmahera Nusantara

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Fise UNY*, 1-10.
- Akdon, R. (2012). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Di SMK X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1-12..
- Amira, C., R. L., & Hafasnuddin. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada PT. Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen*, vol. 4, No. 1, 201-210.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Cahyono, B. C. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Medis RSU Kaliwates Kabupaten Jember. *Tesis Magister Manajemen*, 94.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Cizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1, 95-118.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Cizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1, 95-118.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Cizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Humaniora*, 62-70.
- Lukiana, N. (2016). Faktor Internal dan Eksternal Yang Mempengaruhi Organizational Cizenship Behavior (OCB) Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper*, 362-382.

- Mardiana Yusuf, R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Mardiasmo. (2012). *Perpajakan Edisi Revisi 2012*. Yogyakarta: Andi.
- Miroshnik, V. (2013). *Organizational Culture and Commitment*. Palgrave: Macmillan.
- Misbahuddin, A., & Nasichudin, A. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang*. Universitas Brawijaya: Fakultas Ekonomi dan bisnis.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleem, Sharjeel, & Saba, A. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Emperical Study From Pakistani Academic Sector. *Europen Journal of Business and Management*. 5 (5), 194-207.
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Cizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Manajerial*, 174-183.
- Satwika, P., & Himam, P. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2015-2017.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salamba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

- Thakre, N. (2016). Hope, organizational commitment and OCB among employees of private sector organizations. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7 (4), 480-484.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, B., & Masykur, A. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Empati*, 133-139.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi 1. Cetakan kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.







**LAMPIRAN A**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

## ANGKET SKALA KOMITMEN ORGANISASI

### IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas Anda. Nama boleh diganti dengan inisial
2. Perhatikan pernyataan secara teliti dan pilih salah satu opsi jawaban yang telah tersedia sesuai dengan keadaan Anda dan beri tanda  $\checkmark$
3. Jawablah setiap pernyataan dengan jujur. Hasil dari skala ini tidak akan memberi pengaruh apapun pada aktivitas anda
4. Pastikan semua pernyataan terisi dan tidak ada yang terlewatkan, karena semua hasil maupun jawaban dari skala ini akan dijaga kerahasiaannya.

Keterangan:

Jawablah pernyataan dengan memilih

SS : Bila Anda merasa **sangat sesuai** dengan pernyataan tersebut

S : Bila Anda merasa **sesuai** dengan pernyataan tersebut.

TS : Bila Anda merasa **tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut

STS : Bila Anda merasa **sangat tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut

Contoh pengisian skala:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang menjadi salah satu bagian yang berperan di perusahaan ini	$\checkmark$			

**KOMITMEN ORGANISASI**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saat ini saya hanya peduli dengan masalah pribadi saya saja				
2.	Jika saya beralih ke perusahaan lain akan menimbulkan banyak kerugian.				
3.	Saya bertahan di perusahaan ini karena tidak adanya pilihan lain				
4.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena jarang terjadi konflik				
5.	Saya menyesal menjadi bagian di perusahaan ini				
6.	Saya lebih memilih menjadi pengangguran daripada bertahan di perusahaan ini				
7.	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar				
8.	Saya lebih baik tetap bekerja di satu perusahaan sepanjang karir saya				
9.	Saya memiliki keluarga baru di dalam organisasi ini				
10.	Saya mendapat tunjangan dengan jumlah yang tidak wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan				
11.	Saya senang menjadi salah satu bagian yang berperan di perusahaan ini				
12.	Saya merasa karyawan di perusahaan ini hanya berfokus pada diri sendiri				
13.	Langkanya peluang lowongan pekerjaan membuat saya bertahan disini				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
14.	Permasalahan konflik yang terjadi membuat saya ingin keluar dari perusahaan ini				
15.	Saya percaya perusahaan lain masih banyak membutuhkan saya				
16.	Saya bangga bisa bekerja di perusahaan ini				
17.	Akan menguntungkan bagi saya jika keluar dari perusahaan ini				
18.	Perusahaan ini memberikan saya banyak bantuan, sehingga saya harus tetap bekerja disini				
19.	Bekerja di perusahaan lain yang lebih banyak memberikan bantuan kepada saya				
20.	Saya meyesal karena bekerja di perusahaan ini				
21.	Saya memilih keluar dari perusahaan ini jika saya sudah bosan				
22.	Paket tunjangan yang saya punya bersifat adil sehingga membuat saya bertahan di perusahaan ini				
23.	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi menjadi masalah saya juga				
24.	Saya mempunyai beberapa pilihan untuk pergi meninggalkan organisasi				

**SELAMAT MENGERJAKAN**

**ANGKET SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)****IDENTITAS DIRI**

Nama / Inisial :

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Tulislah identitas Anda. Nama boleh diganti dengan inisial
2. Perhatikan pernyataan secara teliti dan pilih salah satu opsi jawaban yang telah tersedia sesuai dengan keadaan Anda dan beri tanda  $\checkmark$
3. Jawablah setiap pernyataan dengan jujur. Hasil dari skala ini tidak akan memberi pengaruh apapun pada aktivitas anda
4. Pastikan semua pernyataan terisi dan tidak ada yang terlewatkan, karena semua hasil maupun jawaban dari skala ini akan dijaga kerahasiaannya.

Keterangan:

Jawablah pernyataan dengan memilih

SS : Bila Anda merasa **sangat sesuai** dengan pernyataan tersebutS : Bila Anda merasa **sesuai** dengan pernyataan tersebut.TS : Bila Anda merasa **tidak sesuai** dengan pernyataan tersebutSTS : Bila Anda merasa **sangat tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut

Contoh pengisian skala:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya membantu mengerjakan tugas teman yang sedang sakit	$\checkmark$			

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya membantu mengerjakan tugas teman yang sedang sakit				
2.	Saya berusaha menjaga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik				
3.	Saya merasa keberatan dengan pemberian pekerjaan diluar job desk saya				
4.	Saya tetap memperhatikan etika dalam berbicara				
5.	Saya mendorong anggota keluarga untuk merendahkan perusahaan				
6.	Saya kurang bersedia jika uang saya dipinjam				
7.	Saya hadir dalam setiap rapat yang diadakan				
8.	Saya melanggar aturan yang kurang sesuai dengan keinginan saya				
9.	Saya langsung menyalahkan rekan kerja yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan				
10.	Saya menjaga perilaku agar tidak melukai rekan kerja				
11.	Saya menyuruh teman kerja lain untuk menjelaskan kepada pegawai yang kurang mengerti dengan tugasnya				
12.	Meskipun saya kekurangan, saya bersedia meminjamkan uang kepada teman yang membutuhkan				
13.	Saya membersihkan alat kantor di meja sebelum pulang kerja				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
14.	Saya memberikan pujian kepada karyawan yang sudah bekerja secara optimal.				
15.	Saya bersedia lembur jika harus melaksanakan tugas di luar jadwal kerja				
16.	Saya akan bersikap baik pada teman yang saya kenal saja				
17.	Telat merupakan kebiasaan saya selama bekerja				
18.	Selalu merasa bahwa perusahaan saya adalah yang terbaik di antara perusahaan lain dalam bekerja.				
19.	Saya memberikan penjelasan ulang kepada teman yang belum memahami tugasnya				
20.	Saya suka ceroboh dalam penggunaan fasilitas perusahaan				
21.	Saya mempercayai bahwa segala sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan adalah hal yang terbaik				
22.	Saya merasa tidak adil jika harus menyesuaikan diri dengan jadwal kerja yang berlebihan				
23.	Saya merasa bahwa tugas teman bukan tanggungjawab saya				
24.	Saya rela membagi makanan ke rekan kerja walaupun saya lapar				
25.	Saya memilih beristirahat ketika ada rapat				
26.	Saya secara sukarela mengambil tugas tambahan, yang bukan bagian dari pekerjaan				
27.	Saya menghabiskan waktu untuk komplain tentang hal sepele				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
28.	Saya enggan mengeluarkan uang untuk keperluan perusahaan				
29.	Datang lebih awal sebelum kantor dibuka				
30.	Cara kerja yang saya anut tidak cocok dengan apa yang diterapkan oleh perusahaan				
31.	Saya mengerjakan tugas ketika mendekati deadline				
32.	Saya enggan berbagi makanan ketika saya lapar				
33.	Saya ikut berpartisipasi memberikan sumbangan finansial dalam kegiatan santunan				
34.	Membersihkan alat kantor yang diberikan merupakan tugas cleaning service (cs)				
35.	Saya mengerjakan tugas sebelum deadline				
36.	Saya intropeksi diri ketika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan				
37.	Saya berkonsultasi dengan rekan kerja bila perlu saja				
38.	Saya mengikuti aturan perusahaan meskipun tidak diawasi.				
39.	Saya berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas				
40.	Jika ada terjadi sakit hati dalam pengucapan saya itu adalah urusan mereka				

### SELAMAT MENGERJAKAN



**LAMPIRAN B**  
**DATA PENELITIAN**



### DATA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI

KOMITMEN ORGANISASI (X)																										
NO	INISIAL	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	TOTAL
1	B.N	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	77
2	D.S	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	74
3	F.G	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	79
4	D.N	3	2	2	3	4	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3	1	3	1	3	3	3	1	2	1	52
5	AD	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	78
6	S.S	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	68
7	F.S	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	1	1	3	71
8	V.S	4	3	3	1	4	3	4	3	4	1	1	3	1	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	59
9	K.H	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	70
10	NI	4	1	3	2	2	3	3	4	1	4	2	3	2	1	4	1	2	4	1	4	2	4	1	3	61
11	I.Y	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	3	78
12	TE	4	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	49
13	EA	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	4	3	2	3	1	1	4	2	1	67
14	R.N	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	1	4	2	3	4	3	4	3	71
15	R.M	4	1	1	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	71
16	C.S	3	2	2	3	4	3	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	3	4	2	2	2	56
17	MS	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	1	4	2	2	67
18	B.S	3	1	3	1	4	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	67
19	RS	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	1	2	2	4	2	4	3	2	4	4	2	3	73
20	S.N	3	3	4	4	4	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	66
21	Z.S	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	4	3	3	4	1	4	1	4	1	2	3	2	3	63
22	PR	4	1	1	4	4	1	4	2	3	2	1	3	3	4	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	54
23	RT	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	2	73
24	GS	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	82
25	WS	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	77
26	RB	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	4	3	3	66
27	TE	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	1	4	2	4	3	1	4	1	3	74
28	LS	4	1	1	4	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	1	3	1	4	66
29	LE	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	1	3	1	3	2	2	2	69
30	TI	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	3	1	1	4	2	4	2	3	1	2	3	1	1	65
31	YD	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	4	1	2	62
32	JS	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	80
33	DI	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	1	2	4	1	4	3	4	1	1	4	1	2	70
34	AS	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	73
35	WS	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	83
36	EN	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	1	2	1	3	3	1	3	2	3	2	1	4	1	1	61
37	IP	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	82
38	GJ	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	86
39	ND	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	1	3	1	3	2	4	2	1	4	2	1	68
40	YT	3	3	4	3	3	4	1	3	4	4	1	3	1	2	3	1	4	2	3	1	1	4	2	2	62
41	AP	3	2	2	3	4	2	2	4	1	4	3	4	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	2	55
42	ED	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	2	1	3	2	4	3	4	1	2	3	1	1	64
43	MB	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	42
44	UT	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	84
45	PA	4	3	1	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	1	3	1	3	2	2	65
46	GC		2	4	3	3	1	2	2	4	4	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	60
47	RR	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	81
48	NN	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	3	2	3	2	4	2	1	4	1	2	69
49	CS	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	4	4	1	1	4	4	4	1	1	3	4	3	1	1	63
50	ZI	3	2	3	3	4	4	3	4	1	4	2	2	4	4	3	2	2	2	3	2	4	1	1	1	64

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)																																											
NO	INISIAL	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	TOTAL	
1	BN	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	137	
2	DS	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	135		
3	FG	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	142		
4	DN	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	1	1	4	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	89	
5	AD	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	138		
6	SS	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	117		
7	FS	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	4	3	4	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	120		
8	VS	1	3	3	4	1	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	4	3	2	3	4	1	3	4	1	4	108	
9	KH	3	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	121
10	NI	4	2	3	3	2	1	3	2	4	4	3	4	1	3	4	1	3	1	4	1	2	4	1	4	2	4	1	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	1	4	3	108	
11	IY	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	139	
12	TE	2	2	2	4	2	1	2	3	4	4	2	1	3	3	4	1	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	3	1	4	3	3	2	3	3	2	3	96	
13	EA	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	2	2	3	2	3	1	1	4	4	1	1	1	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	123	
14	RN	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	1	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	124		
15	RM	4	2	2	3	3	1	1	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	127	
16	CS	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	2	1	2	3	4	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	93	
17	MS	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	2	3	2	3	3	1	4	2	2	1	1	4	4	2	3	3	2	4	2	4	2	4	118
18	BS	3	4	4	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	122	
19	RS	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	132		
20	SN	3	4	2	4	1	3	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	4	4	1	3	4	3	1	3	3	3	3	4	117		
21	ZS	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	2	4	1	4	1	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	4	1	3	3	104		
22	PR	2	2	1	4	1	1	1	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	3	4	2	2	4	4	1	4	3	2	4	101	
23	RT	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	131		
24	GS	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	145	
25	WS	4	4	3	2	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	135	
26	RB	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	116	
27	TE	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	1	4	1	3	1	1	4	3	1	4	3	2	3	4	3	4	125	
28	LS	2	2	3	3	2	1	1	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	2	1	3	4	4	1	3	2	4	1	1	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	107		
29	LE	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	1	2	3	3	2	2	4	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	111	
30	TI	4	4	3	4	1	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	1	4	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	3	2	4	4	1	3	4	4	3	114	
31	YD	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	1	3	2	3	2	1	4	2	2	1	1	4	3	1	4	3	2	3	4	4	4	112	
32	JS	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	143		
33	DI	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	1	4	3	4	1	1	4	1	2	2	3	3	1	4	3	2	4	3	3	3	120		
34	AS	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	129	
35	WS	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	143		
36	EN	4	1	3	2	1	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	3	2	3	2	1	4	1	1	2	1	4	3	1	4	4	1	3	4	4	4	111	
37	IP	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142		
38	GJ	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	144	
39	ND	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	2	3	2	4	2	1	4	1	1	2	1	4	3	1	3	3	2	3	4	4	4	117	
40	YT	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	1	1	4	1	2	2	3	3	1	3	4	1	2	4	4	3	111		
41	AP	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	4	1	3	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	4	4	3	2	3	4	1	4	2	96	
42	ED	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	1	4	3	4	1	2	3	2	1	1	2	3	4	2	3	4	1	4	3	3	111		
43	MB	1	1	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	71	
44	UT	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	2	3	4	3	1	3	4	4	3	3	2	1	3	1	1	4	3	4	4	4	1	127		
45	PA	2	1	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	2	4	1	4	2	4	2	2	4	1	3	1	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	114		
46	GC	4	4	1	3	2	2	4																																			



RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24
    
```

```

/SCALE('KOMITMEN ORGANISASI') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

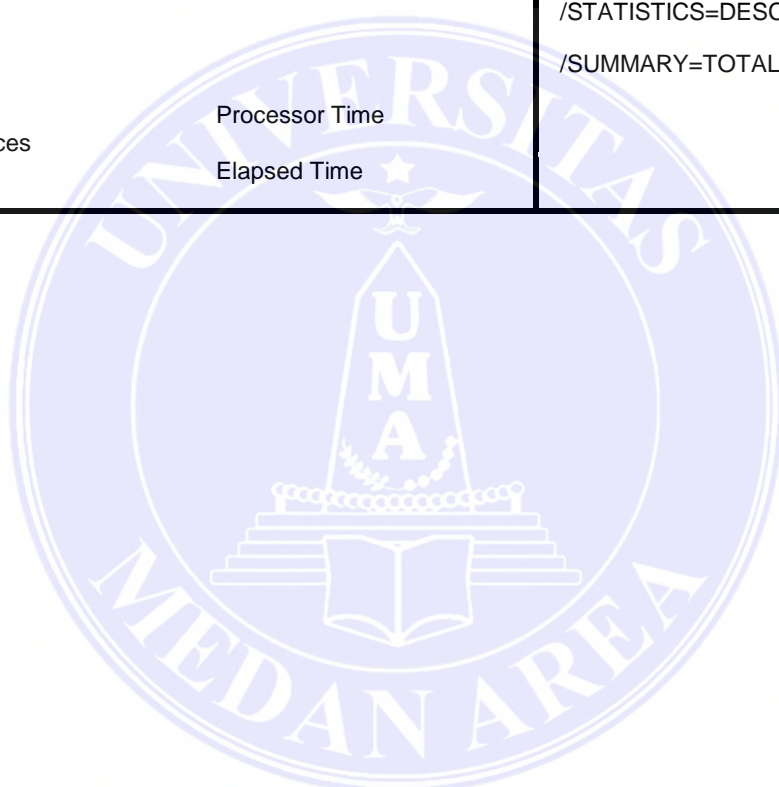
```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

Notes	
Output Created	11-AUG-2022 20:25:58
Comments	
Input	Active Dataset      DataSet1 Filter                  <none> Weight                  <none> Split File              <none> N of Rows in Working Data File      50 Matrix Input Definition of Missing      User-defined missing values are treated as missing. Missing Value Handling      Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. Cases Used

<p>Syntax</p>	<p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24  /SCALE('KOMITMEN ORGANISASI') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL.                 </pre>				
<p>Resources</p>	<table> <tr> <td>Processor Time</td> <td>00:00:00,02</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td>00:00:00,06</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,02	Elapsed Time	00:00:00,06
Processor Time	00:00:00,02				
Elapsed Time	00:00:00,06				



[DataSet1]

### Scale: KOMITMEN ORGANISASI

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	24

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k1	3.61	.533	50
k2	2.71	.979	50
k3	3.12	.949	50
k4	3.47	.868	50
k5	3.71	.612	50

k6	3.08	.909	50
k7	3.20	.816	50
k8	3.04	.789	50
k9	3.14	1.000	50
k10	3.10	1.005	50
k11	2.43	.791	50
k12	2.57	.707	50
k13	1.98	1.070	50
k14	2.71	1.137	50
k15	2.92	.759	50
k16	2.65	1.182	50
k17	2.92	.672	50
k18	3.00	1.118	50
k19	2.76	.855	50
k20	2.47	.915	50
k21	2.55	1.259	50
k22	3.18	.993	50
k23	1.84	.746	50
k24	2.33	.851	50

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	64.90	85.760	.427	.804
k2	65.80	83.707	.312	.807
k3	65.39	81.242	.474	.799
k4	65.04	83.415	.384	.804
k5	64.80	85.999	.342	.806
k6	65.43	80.750	.531	.796
k7	65.31	83.092	.437	.801
k8	65.47	84.546	.350	.805
k9	65.37	80.737	.474	.799



k10	65.41	81.747	.413	.802
k11	66.08	85.368	.392	.807
k12	65.94	92.100	-.173	.823
k13	66.53	91.796	-.131	.830
k14	65.80	81.749	.351	.805
k15	65.59	85.705	.383	.808
k16	65.86	75.042	.674	.785
k17	65.59	90.330	-.041	.819
k18	65.51	77.213	.600	.791
k19	65.76	86.480	.392	.812
k20	66.04	83.873	.331	.806
k21	65.96	78.707	.446	.800
k22	65.33	80.599	.486	.798
k23	66.67	84.724	.362	.805
k24	66.18	80.986	.558	.796

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39
aitem_40
    
```

```

/SCALE('ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

### Reliability

#### Notes

Output Created	11-AUG-2022 20:28:44	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40  /SCALE('ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL.                     </pre>
Resources	<p>Processor Time</p> <p>Elapsed Time</p>	<p>00:00:00,03</p> <p>00:00:00,05</p>

[DataSet2]

### Scale: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	50	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	50	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	40

#### Item Statistics

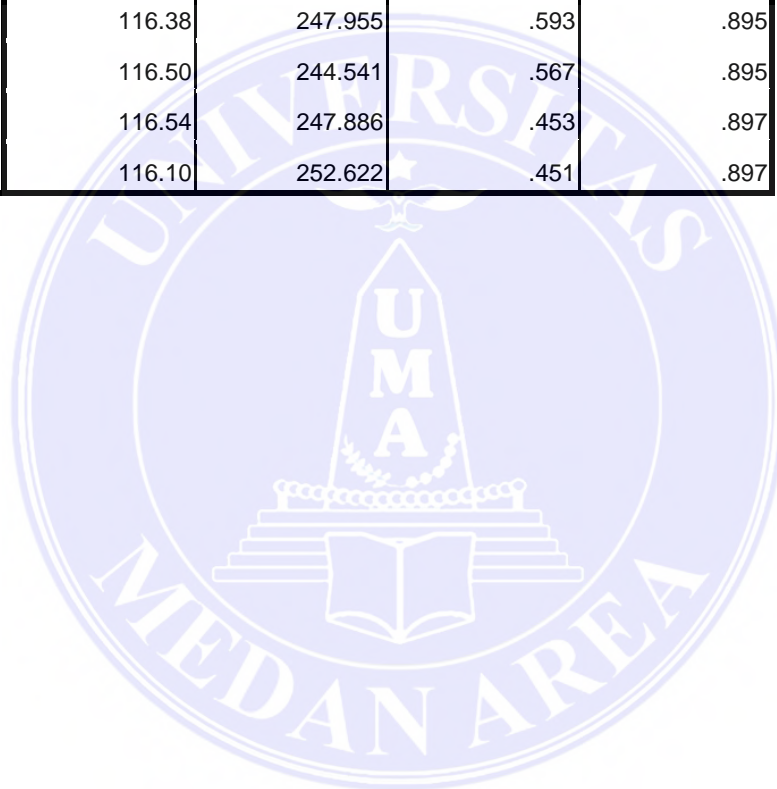
	Mean	Std. Deviation	N
o1	3.12	1.003	50
o2	2.90	1.147	50
o3	3.04	.947	50
o4	3.18	.720	50
o5	2.42	.785	50
o6	2.70	.974	50
o7	3.14	.948	50
o8	3.46	.862	50
o9	3.58	.575	50

o10	3.58	.575	50
o11	3.18	.825	50
o12	3.02	.795	50
o13	3.16	.997	50
o14	3.18	.896	50
o15	3.58	.575	50
o16	2.76	.847	50
o17	3.56	.705	50
o18	2.72	1.126	50
o19	2.92	.752	50
o20	1.82	.748	50
o21	2.92	.665	50
o22	3.00	1.107	50
o23	2.76	.847	50
o24	2.48	.909	50
o25	2.56	1.248	50
o26	3.20	.990	50
o27	2.66	1.171	50
o28	2.32	.844	50
o29	2.56	1.013	50
o30	2.92	1.226	50
o31	3.56	.705	50
o32	3.02	.795	50
o33	2.74	1.139	50
o34	3.30	.863	50
o35	3.10	.614	50
o36	2.42	.785	50
o37	3.28	.784	50
o38	3.16	.997	50
o39	3.12	1.003	50
o40	3.56	.705	50

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
o1	116.54	247.886	.453	.897
o2	116.76	240.839	.591	.894
o3	116.62	247.587	.494	.896
o4	116.48	262.581	.005	.902
o5	117.24	255.002	.303	.899
o6	116.96	253.713	.375	.900
o7	116.52	247.642	.492	.896
o8	116.20	251.592	.398	.898
o9	116.08	254.524	.456	.897
o10	116.08	254.524	.456	.897
o11	116.48	250.540	.459	.897
o12	116.64	253.786	.347	.898
o13	116.50	244.541	.567	.895
o14	116.48	248.581	.489	.896
o15	116.08	254.524	.456	.897
o16	116.90	257.643	.178	.901
o17	116.10	252.622	.451	.897
o18	116.94	247.731	.401	.898
o19	116.74	256.319	.363	.899
o20	117.84	253.035	.404	.898
o21	116.74	263.747	-.045	.902
o22	116.66	240.433	.628	.894
o23	116.90	257.643	.178	.901
o24	117.18	253.579	.304	.899
o25	117.10	243.194	.474	.897
o26	116.46	245.641	.535	.896
o27	117.00	234.980	.748	.891
o28	117.34	247.984	.546	.896

o29	117.10	254.337	.343	.900
o30	116.74	246.686	.390	.898
o31	116.10	252.622	.451	.897
o32	116.64	253.786	.347	.898
o33	116.92	249.789	.337	.899
o34	116.36	247.500	.551	.896
o35	116.56	259.068	.190	.900
o36	117.24	255.002	.303	.899
o37	116.38	247.955	.593	.895
o38	116.50	244.541	.567	.895
o39	116.54	247.886	.453	.897
o40	116.10	252.622	.451	.897







NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

**Notes**

Output Created	11-AUG-2022 20:36:02	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAP TESTS	
	/K-S(NORMAL)=X Y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

- a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet3]

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		komitmen	ocb
N		50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	68.96	106.30
	Std. Deviation	8.396	14.000
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.090
	Positive	.071	.085
	Negative	-.079	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.560	.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		.912	.815

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

**Means**

**Notes**

Output Created	11-AUG-2022 20:36:23	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet3]

**Case Processing Summary**

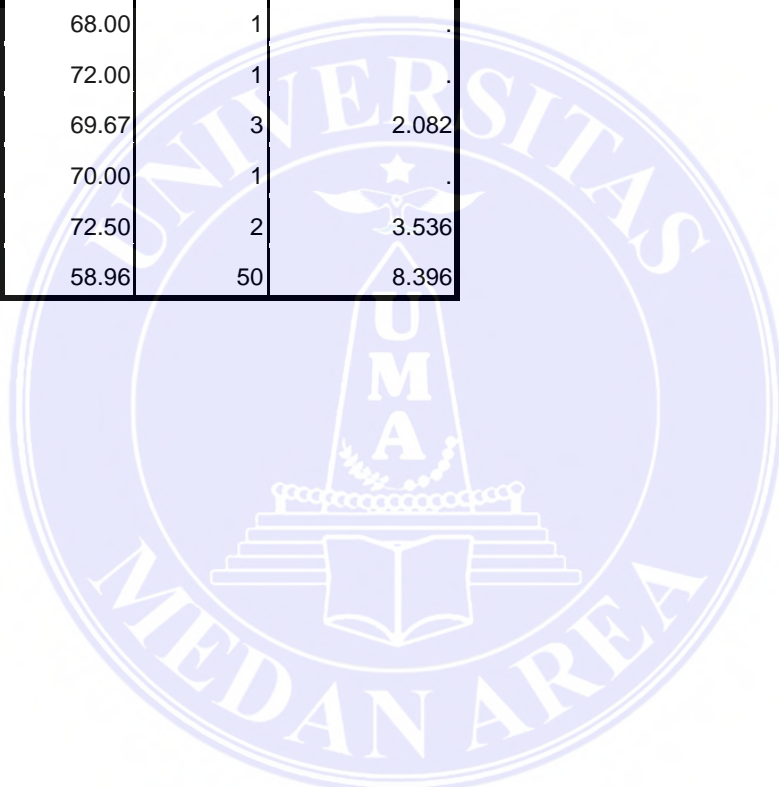
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen * ocb	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

**Report**

komitmen

ocb	Mean	N	Std. Deviation
62	35.00	1	.
76	45.00	1	.
79	48.00	1	.
80	49.00	1	.
83	42.00	1	.
90	52.00	2	5.657
91	54.00	1	.
92	52.50	2	.707
93	51.00	2	2.828
94	56.75	4	2.363
95	56.00	1	.
97	58.00	1	.
98	57.50	2	.707
99	56.00	2	4.243
100	56.25	4	1.258
101	58.00	1	.
102	54.00	1	.
103	60.00	1	.
104	60.00	1	.
105	67.50	2	7.778

106	60.00	1	
108	61.00	1	
111	63.00	1	
112	63.50	2	2.121
114	62.00	1	
116	63.00	1	
118	68.00	2	2.828
119	68.00	1	
120	68.00	1	
121	72.00	1	
122	69.67	3	2.082
123	70.00	1	
124	72.50	2	3.536
Total	58.96	50	8.396



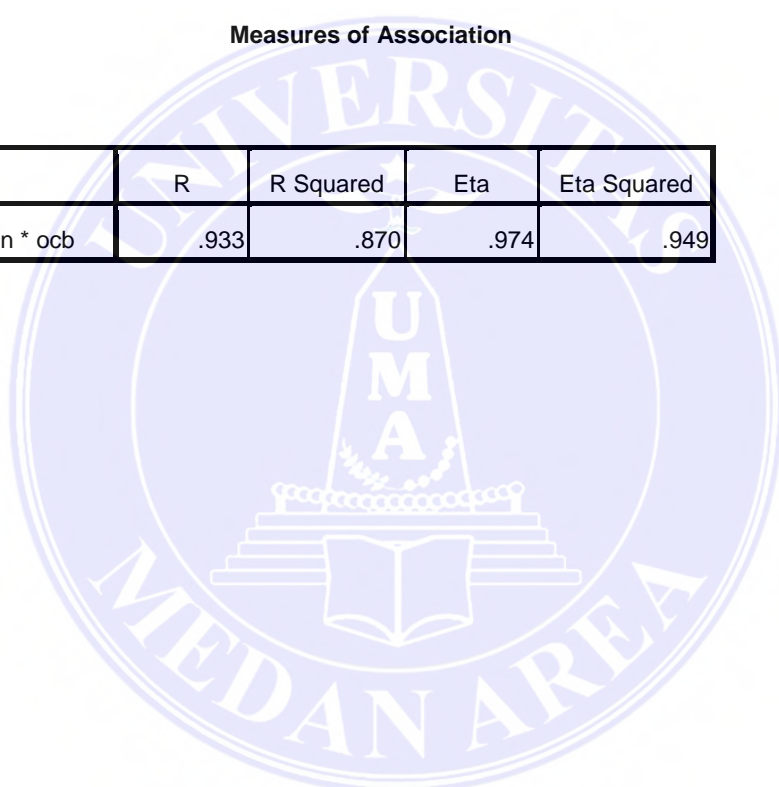
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR *	Between Groups	(Combined)	10657,120	27	394,708	18,960	,000
		Linearity	10126,950	1	10126,950	486,447	,000

KOMITMEN ORGANISASI	Deviation from Linearity	530,170	26	20,391	,979	,525
	Within Groups	458,000	22	20,818		
	Total	11115,120	49			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmen * ocb	.933	.870	.974	.949







**LAMPIRAN F  
UJI HIPOTESIS**

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes	
Output Created	11-AUG-2022 20:37:17
Comments	
Input	Active Dataset DataSet3
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 50
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,02
	Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet3]

**Correlations**

		komitmen	ocb
komitmen	Pearson Correlation	1	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
ocb	Pearson Correlation	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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



**LAMPIRAN G**  
**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 Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1050/FPSI/01.10/VIII/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

2 Agustus 2022

Yth. Bapak/Ibu Manager  
**PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) Medan**  
 di  
 Tempat

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

Nama : Elita A Siallagan  
 NPM : 188600418  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) Medan, Jl. Sisingamangaraja No. 12 Harjosari II Kec. Medan Amplas Kota Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Indah Halmahera Nusantara (IHN) Medan"**.

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

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip



# PT. Indah Halmahera Nusantara

Kantor Pusat: Jl. S.M. Raja KM 6,7 No. 12, Telepon : (061) 7864646  
MEDAN - SUMATERA UTARA  
INDONESIA

Medan, 05 Agustus 2022.

No : 01/Balasan/PMJ-IHN/VIII/2022.  
Lamp : -  
Hal : BALASAN SURAT.

Kepada :  
Univ.MEDAN AREA.  
c/q.Dekan UNIV.MA.Bid.Pendidikan, Penelitian dan PengMas.  
Di Medan.


Dengan hormat,

Membalas surat NO.1050/FPSI/01.10/VIII/2022.perihal permohonan untuk mengadakan riset di Perusahaan kami,maka dengan ini kami nyatakan kesediaan untuk menerima

NAMA : Elita A Siallagan.  
NPM : 188600418.  
Prog.Studi : Ilmu Psikologi..  
FAKULTAS : Psikologi.  
JUDUL SKRIPSI : **Hubungan antara komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT " INDAH HALMAHERA NUSANTARA "{ I H N } Medan.**

Dan telah melakukan Riset / Penelitian sesuai dengan kebutuhan untuk melengkapi data-data dalam hal penyelesaian Tugas Akhir Perkuliahan.  
Sekian dan terima kasih.

PT " INDAH HALMAHERA NUSANTARA " Medan.

  
P.Simatupang.-  
Adm.Umum.