

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN KPP PRATAMA MEDAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan
Area

OLEH :

FAHRIANY NUR SYAHPUTRI

16.860.0106



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/4/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)5/4/23

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN KPP PRATAMA MEDAN
TIMUR**

Dipersiapkan dan disusun oleh
Fahriany Nur Syahputri
16.860.0106

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 25 November 2022
Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Syafrialdi, S.Psi M.Psi)

Sekretaris

(Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Pembimbing

(Nafessa, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu

(Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 25 November 2022

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



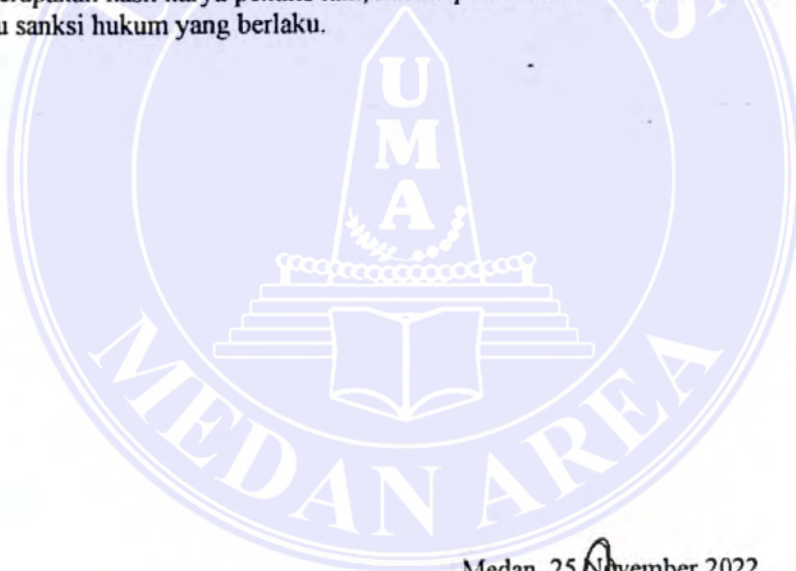
(Hasanuddin, Ph.D.)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fahriany Nur Syahputri
NIM : 168600106
Tahun Terdaftar : 2022
Program : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik disuatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka. Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya orang lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.



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

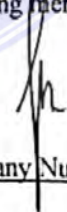
Sebagai sivitas akademk Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fahriany Nur Syahputri
NPM : 16.860.0106
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Freaa Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan KPP Pratama Medan Timur** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/forma-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebgai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

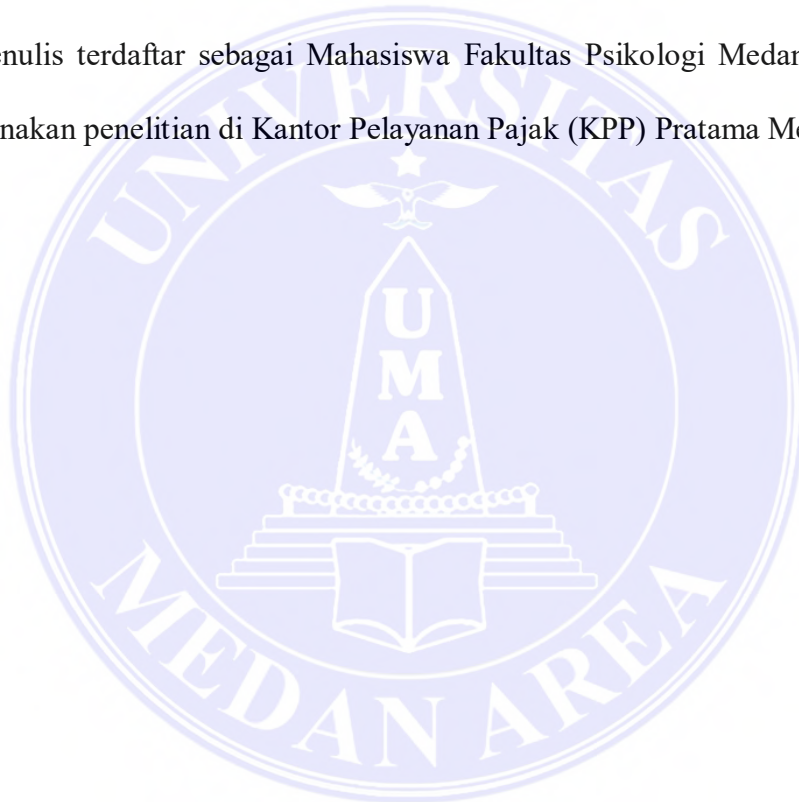
Medan
Yang menyatakan


(Fahriany Nur Syahputri)

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 12 Juni 1998, dari Ayah Haryanto, S.pd, M.Si dan ibu Zulnaili Pohan, SE. Peneliti merupakan putri ketiga dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2016, peneliti lulus dari SMA Negeri 2 Medan dan pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Medan Area. Penulis melaksanakan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur



MOTTO

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak. ” - (*Ralph Waldo Emerson*)

"Everyday is race , The last but not least (“ Setiap hari Langkah kehidupan begitu cepat, bagaikan pembalap berebut dan melaju menjadi nomor satu, tetapi yang terakhir bukanlah yang terburuk. “) - (*Anonymous*)

“ Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya: hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah.” - (*Abu Bakar Sibli*)

“Ilmu itu lebih baik dari kekayaan, karena kekayaan itu harus kamu jaga, sedangkan ilmu yang akan menjagamu.” – (*Ali bin Abi Thalib*)

PERSEMBAHAN

Bermimpilah sampai mimpimu ditertawakan oleh dunia ini. Semua hal besar diawali dengan hal kecil yang bermakna. Dunia bisa saja menertawakannya bahkan mencoba untuk menghancurkannya, namun hanya mereka yang bertahan sampai akhir yang mampu mengubah dunia ini.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua:

Ayah : Haryanto, S.pd, M.Si

Ibu : Zulnaili Pohan, SE

Terima kasih telah menyemangati, membimbing dan mendampingi hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Segala kesuksesan yang ku raih sampai saat ini adalah berkat doa-doa yang bapak dan ibu panjatkan di setiap sujud malam. Terima kasih bapak dan ibu atas semua harapan dan doa terbaik yang selalu ada hanya untukku. Terima kasih.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kita hanyalah menjadi hak Allah SWT. Tuhan yang telah mengkaruniai nikmat akal dan hati kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai tugas dalam meraih Sarjana di Jurusan Psikologi di Universitas Medan Area. Serta shalawat dan salam dihadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Kepada kedua orang tua saya, dan keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memicu dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan keserjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

Proposal ini berjudul “ Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan KPP Pratama Medan Timur “. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya sederhana ini tidaklah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah dengan segenap hati, penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Risyda Fadila, M.Psi Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Arif Fachri, S.Psi, M.Psi, Selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan selaku pembimbing
4. Bapak/Ibu pimpinan juga seluruh staff dan karyawan KPP Pratama Medan Timur yang telah memberikan izin untuk riset dalam penelitian ini sehingga dapat berjalan dengan baik.
5. Buat teman-teman kelas B Psikologi stambuk 2016 yang sudah menemani saya menjadi teman-teman yang sangat mmberi warna baru saya dari awal masuk perkuliahan sampai selesai. Semoga kita semua akan bertemu kembali di lain waktu dengan keberhasilan yang kita capai kedepan. Aamiin ya Rabbalaalamiin..
6. Teman sekaligus orang terdekat saya yaitu Sekar , Indah , Lailan yang telah memberikan solusi selama membuat skripsi ini.
7. Pihak-pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu

Seiring do'a dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya seraya mengharapkan ridhonya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan dan konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang. Tidak dapat kiranya penulis membalas semua bantuan dan kebaikan

yang telah diberikan, penulis berharap semoga Allah SWT dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua aamiin.

Medan, 2020

Penulis

Fahriany Nur Syahputri



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN KPP PRATAMA MEDAN TIMUR

Fahriany Nur Syahputri

Universitas Medan Area, Indonesia

Email : Rianyputri12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini 50 orang karyawan dengan teknik total sampling. Sampel berjumlah 50 orang karyawan. Data dikumpulkan melalui skala yaitu 1) skala budaya organisasi 2) skala *organizational citizenship behavior (OCB)*. Metode analisis data menggunakan analisis product moment. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan, dimana $r_{xy} = 0,897 < 0,005$. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan wanita hipotesis diterima, begitu juga sebaliknya. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,805$. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 80,5 %. budaya organisasi sebab nilai rata-rata empirik (82,38) berada diantara nilai rata-rata Hipotetik (60), dan *organizational citizenship behavior (OCB)* tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empirik (83,38) berada diantara nilai rata-rata hipotetik (62,5).

Kata Kunci : budaya organisasi, *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Karyawan

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN EMPLOYEES OF
KPP PRATAMA, MEDAN EAST**

Fahriany Nur Syahputri
Medan Area University, Indonesia

Email : Rianyputri12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational culture with organizational citizenship behavior (OCB) on employees of the Tax Service Office (KPP) Pratama Medan Timur. The hypothesis proposed that there is a positive relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior (OCB) in employees. The total population in this study was 50 employees with a total sampling technique. The sample is 50 employees. Data were collected through a scale, namely 1) the scale of organizational culture 2) the scale of organizational citizenship behavior (OCB). The data analysis method uses product moment analysis. The results showed that there was a positive relationship between attitudes in organizational culture and organizational citizenship behavior (OCB) in employees, where $r_{xy} = 0.897 < 0.005$. This means that the higher the attitude towards organizational culture, the higher the organizational citizenship behavior (OCB) for female employees, the hypothesis is accepted, and vice versa. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.805$. This shows that attitudes to organizational culture contribute to organizational citizenship behavior (OCB) by 80.5%. organizational culture because the empirical average value (82.38) is between the Hypothetical average value (60), and organizational citizenship behavior (OCB) is high because the empirical average value (83.38) is between the average value hypothetical mean (62.5).

Keywords: organizational culture, organizational citizenship behavior (OCB) on employees

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan.....	10
B. Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	12
1. Pengertian OCB.....	12
2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior.....	16
3. Manfaat <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) dalam Perusahaan.....	20
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB)	23
C. Budaya Organisasi.....	29
D. Hubungan Antara Perubahan Organisasi	

dan <i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i>	33
E. Kerangka Konseptual.....	36
F. Hipotesis.....	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variable Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variable Penelitian.....	38
C. Subjek Penelitian.....	39
D. Metode Pengumpulan Data.....	40
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian.....	41
F. Metode Analisa Data.....	43

BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	46
1. Sejarah Perusahaan.....	46
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	48

B. Persiapan Penelitian.....	48
1. Persiapan Administrasi.....	48
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	48
3. Uji Coba Alat Ukur Validitas dan Reliabilitas.....	52
4. Hasil Uji Coba Skala Budaya Organisasi	53
5. Hasil Uji Coba Skala <i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i> ..	53
C. Pelaksanaan Penelitian.....	54
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
1. Uji Normalitas.....	56
2. Uji Linearitas.....	57
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	58
4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinan.....	62
5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	63
E. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Distribusi Butir Skala Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.2. Distribusi Butir Skala <i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i>	51
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Budaya Organisasi Setelah Uji Validitas.....	53
Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i> Setelah Uji Validitas.....	54
Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas	56
Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas	58
Tabel 4.7. Perhitungan <i>r Pearson Product Moment</i>	59
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1. Data Persebaran Uji Normalitas.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi ataupun perusahaan tidak akan dapat bertahan tanpa meningkatkan produktivitasnya. Sejarah ikut membuktikan bahwa bangsa yang hanya mengandalkan kekayaan sumber daya alamnya saja, tanpa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, tidak akan pernah menjadi bangsa yang besar.

Sasaran peningkatan sumber daya manusia terletak pada keinginan untuk mencapai produktivitas. Produktivitas merupakan salah satu ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi ataupun perusahaan dikatakan berhasil apabila ada peningkatan produktivitas dan sebaliknya tidak berhasil mencapai tujuannya jika terjadi penurunan produktivitas.

Banyak peneliti mengatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh sikap dan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan perilaku *Intra-role*. Perilaku *Intra-role* ini adalah perilaku yang telah terdeskripsi secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Selain itu, produktivitas juga dipengaruhi oleh perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja dan lain-lain. Perilaku-perilaku ini dalam sebuah organisasi disebut sebagai

perilaku *extra-role* atau yang lebih dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (Hui, dkk dalam Hardaningtyas, 2004).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Karyawan yang menampilkan OCB dapat disebut dengan *good citizen* (karyawan yang baik). Jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki OCB, maka dia mampu mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Oleh karena itu, organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai "*good citizens*" (Markoczy & Xin, dalam Fitriastuti, 2013). Karyawan - karyawan dengan OCB tinggi, akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya di dalam suatu organisasi dan kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan organisasi itu sendiri

OCB melibatkan beberapa perilaku yaitu meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, dan patuh terhadap aturan-aturan serta prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997 dalam Sjahrudin et al, 2013).

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB ini bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak

diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan (Organ, 2006).

Menurut Organ, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara member konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi (Organ, 2006).

Kemunculan perilaku OCB pada tiap individu dilatarbelakangi oleh banyak faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan Hardaningtyas (2004) dengan Judul .Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia. menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kecerdasan emosi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi berganda dengan nilai F sebesar 12.813 dan signifikansi 0.00

Menurut Organ (dalam Karina (2014), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya OCB.

Sloat (dalam Karina (2014) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka merasa puas akan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas, percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi. Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh perusahaannya.

Budaya organisasi adalah suatu system dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi yang mengarahkan perilaku anggotanya. Jika sikap anggota organisasi mendukung terhadap budaya organisasi yang berlaku, maka diprediksi akan mudah terbentuk OCB pada diri karyawan tersebut (Hardaningtyas, 2004).

Untuk mencapai kondisi budaya organisasi yang baik, dibutuhkan semangat kerja yang mengarah pada good citizenship. Artinya, good citizenship dapat terwujud manakala karyawan memiliki OCB. Jika OCB telah terbentuk pada semua karyawan, maka akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkan karyawan pada karakteristik tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, karena akan

berpengaruh pada efektifitas tugas yang nantinya akan dicapai. Hal ini diduga akan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi yang baik dapat tercapai bila telah tercapai OCB pada diri karyawan. Dalam hal ini pembentukan OCB adalah syarat mutlak terwujudnya budaya organisasi yang baik.

Sejarah umum dari Kantor Pelayanan Pajak dimulai pada masa penjajahan Belanda, Kantor Pelayanan Pajak bernama *Belasting*, yang kemudian setelah kemerdekaan berubah menjadi Kantor Inspeksi Keuangan. Kemudian berubah lagi menjadi Kantor Inspeksi Pajak dengan induk organisasinya Direktorat Jendral Pajak Keuangan Republik Indonesia. Di tahun 1978 Kantor Inspeksi Pajak Medan Selatan dipecah menjadi dua yaitu Kantor Inspeksi Pajak Medan Selatan dan Kantor Inspeksi Pajak Kisaran. Untuk memudahkan pelayanan pembayaran pajak dari masyarakat, dan dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin cepat, maka didirikanlah kantor Inspeksi Pajak Medan Timur (sekarang Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur).

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.94/KMK.01/1994 tanggal 29 Maret 1994, didirikanlah Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur. Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Pajak mempunyai tugas pokok di bidang penerimaan negara yang berasal dari pajak sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, masih diperoleh beberapa tindakan indisipliner yang dilakukan oleh sebagian kecil pegawai tersebut diantaranya terdapat beberapa pegawai yang izin

keluar pada jam kantor setelah melakukan absensi pada pukul 07.15 wib. Sebagian pegawai pada saat jam kerja sedang berbincang – bincang dengan pegawai lain dengan santai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, ada yang sedang merokok pada jam kerja dan ada pegawai yang lagi *browsing* di situs jejaring sosial untuk mengisi waktu. Sementara pegawai yang lain terlihat fokus pada pekerjaan mereka masing-masing. Hal lainnya juga terlihat setiap pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh kantor pelayanan pajak semua pegawai antusias mengikutinya karena dapat berpengaruh untuk diaplikasikan ke pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang dilakukan pada tanggal 26 April 2021. Berikut kutipan wawancara yang peneliti lakukan :

“Kami bekerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan dan kami semua harus menguasai pekerjaan jika ada pegawai pada satu divisi atau satu departemen yang tidak masuk maka pegawai yang satu departemen membantu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kami saling menolong jika salah satu diantara kami tidak ada yang masuk bekerja. Untuk yang tidak satu divisi atau departemen jika mereka butuh pertolongan atau memiliki kendala sewaktu bekerja kami akan bantu sesuai dengan kemampuan kami, apa yang bisa kami bantu akan kami bantu”

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang dilakukan pada tanggal 26 April 2021. Berikut kutipan wawancara yang peneliti lakukan :

“Dengan adanya sanksi yang kita buat bagi pegawai yang terlambat datang yaitu dengan pemotongan gaji dengan sigap seluruh pegawai datang tepat waktu dengan kata lain dengan adanya perubahan para pegawai menerima kebijakan yang kita lakukan dan untuk divisi yang memiliki tim mereka juga siap dengan perubahan perubahan yang kita lakukan”..

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2003). Organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga dapat mencipakan dan meningkatkan perilaku tersebut. Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu Faktor Internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta Faktor Eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, itu dikarenakan budaya organisasi mengarahkan karyawan untuk meningkatkan perilaku *extra-role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, dan lain-lain.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivasi perusahaan. Roda

kehidupan perusahaan akan lebih baik apabila perusahaan tersebut memberikan fasilitas yang memadai yang dapat menimbulkan afeksi positif terhadap budaya organisasi perusahaan. Sehingga nanti kedepannya, karyawan akan menjalankan perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Karena sikap karyawan yang favorable terhadap budaya organisasi yang berlaku, akan memudahkan terbentuknya OCB pada diri karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian diatas serta melihat fenomena yang ada dilapangan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan antara budaya organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan penggerak dan pendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul disebabkan oleh faktor budaya organisasi. Fenomena yang terlihat dilapangan belum banyak pegawai yang menerapkan budaya organisasi perusahaan dalam kegiatan bekerja sehari-hari sehingga perilaku OCB belum terlihat ditampilkan oleh pegawai. Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih dapat dikatakan rendah oleh sebab itu peneliti mencoba melihat seberapa besar kontribusi budaya organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menggunakan teori dan penerapan dalam dunia organisasi

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah apakah ada Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan akan diperoleh manfaat antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi masukan bagi ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai budaya organisasi dengan *organizationl citizenship behacvior (OCB)*. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian sehingga hasil penelitian dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang akan diteliti sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang budaya organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah, 2012).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli. Menurut Hasibuan dalam Karimah (2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri dalam Karimah (2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah

seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

2. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjdi, 2009)

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

B. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu perilaku individual yang bersifat bebas, sukarela dan tidak mengharap imbalan namun tetap mendorong keefektifitasan fungsi-fungsi organisasi. Maksud dari bersifat bebas dan sukarela adalah perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak organisasi namun berdasarkan pilihan personal (Organ, et al, 2006). Dari hasil penelitian meta-analisis Organ dan Ryan dalam Luthans (2006) membuktikan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berpartisipasi dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* misalnya bekerja sukarela untuk aktivitas pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja dan membuat komentar positif mengenai perusahaan. Menurut Organ ada lima aspek yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness* dan *civic virtue* (Organ, 2006).

Menurut Wirawan, faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diantaranya kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggungjawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan sosial. (Wirawan, 2014).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan tetapi

mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2008). Menurut Steers dalam Siregar menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Steers dalam Siregar, 2019).

Dari pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan dalam bekerja melebihi tugas karyawan yang telah ditentukan yang dilakukan secara sukarela dan dapat berguna bagi organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Bacrach et, al dalam Zubaidi, mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik yang mempengaruhi terbentuknya organisasi. Karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian yaitu *general affectivemorle* faktor yang merupakan pekerjaan meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan serta persepsi akan keadilan serta *dispositional factor* yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitivitas dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju mengenai apa yang terjadi dalam suatu organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi anteseden *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik Organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan *reward* sistem yang sesuai dan dapat menjadi anteseden *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimana karyawan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan.

4. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi

Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi anteseden ada dua macam. Karakteristik kepemimpinan transaksional yang melakukan kepemimpinan melalui proses mempengaruhi hingga memotivasi pengembangan diri karyawan (Bacrach et, al dalam Zubaidi, 2018).

Dari kajian McClelland dalam Zubaidi didapatkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) paling baik dipahami ketika dipandang sebagai suatu perilaku yang memiliki atau motif tertentu. Motif-motif tersebut, yaitu :

- a. Motif berprestasi yaitu motif yang mendorong orang untuk menunjukkan suatu standart keistimewaan dalam mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dianggap sebagai

alat pencapaian prestasi tugas. Ketika prestasi menjadi motif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk keberhasilan tugas. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh dan berpartisipasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas.

- b. Motif afiliasi yaitu motif yang mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Istilah afiliasi sebagai kategori perilaku *extra-role* yang melibatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan perilaku prososial organisasi untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi. Seseorang yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerja sama.
- c. Motif kekuasaan yaitu motif yang mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atas tindakan orang lain. Orang yang berorientasi pada kekuasaan menganggap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dengan figur yang memiliki otoritas dalam organisasi (McClelland dalam Zubaidi, 2018).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar *job* deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan

perusahaan tetapi sangat memberi keuntungan pada perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi karyawan lebih dari deskripsi kerja formal yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan dan tidak termasuk dalam sistem *reward* tetapi memberikan kontribusi pada efisiensi fungsi dan efektivitas organisasi.

2. Aspek dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Mengacu pada pendapat Organ dalam Organ *et al*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari lima aspek primer yaitu :

a. *Altruisme*

Altruisme adalah perilaku membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional tanpa memikirkan keuntungan pribadi. Perilaku yang termasuk dalam *altruism* ini meliputi perilaku membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*, membantu proses orientasi karyawan baru secara sukarela, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk kerja, meluangkan waktu untuk membantu orang lain menyelesaikan permasalahan pekerjaan, menjadi sukarelawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta, membantu orang lain diluar departemen mereka yang memiliki permasalahan dan membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan.

b. *Civic Virtue*

Civic Virtue merupakan keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Keterlibatan yang dimaksud adalah keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu meningkatkan citra organisasi, aktif mengemukakan gagasan-gagasan serta melalui pengamatannya pada lingkungan bisnis baik dalam hal ancaman maupun peluang, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

c. *Conscientiousness*

Conscientiousness merupakan suatu perilaku individu yang menunjukkan upaya sukarela meningkatkan cara menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. *Conscientiousness* meliputi perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya. Kemudian tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya, berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan, segera datang jika sewaktu-waktu dibutuhkan.

d. *Courtesy*

Courtesy merupakan perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Perilaku ini meliputi memperhatikan dan menghormati orang lain juga sifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal atau membuat langkah-langkah untuk meredakan

atau mengurangi suatu masalah, membantu rekan kerja untuk mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dalam konteks pekerjaan ataupun mencegah berkembangnya masalah yang diakibatkan oleh konteks pekerjaan tersebut.

e. *Sportmanship*

Sportmanship menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tanpa mengeluh kendati keadaan perusahaan tersebut kurang menyenangkan. Individu tidak hanya mampu bertahan dalam ketidakpuasan akan tetapi ia juga harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingannya sendiri demi kelompok. *Sportmanship* ini meliputi perilaku kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam organisasi, tidak membesar-besarkan permasalahan yang kecil (Organ *et al* dalam Siregar, 2006)

Dari kelima dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) ini akan digunakan peneliti untuk menyusun alat ukur *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organ *et al* dalam Siregar menambahkan dua dimensi lain yaitu :

1. *Cheerleading*, merupakan bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Perilaku yang ditampilkan oleh karyawan dengan terlibat untuk mengikuti perayaan prestasi dari rekan kerjanya (rendah hati). Dampaknya yaitu untuk memberikan penguatan positif terhadap kontribusi positif yang ditampilkan karyawan sehingga pada gilirannya akan membuat kontribusi tersebut lebih mungkin terjadi di masa depan .

2. *Peacemaking*, karyawan menyadari adanya masalah atau konflik yang akan memunculkan perselisihan antara dua atau lebih partisipan. Seorang *peacemaker* akan masuk kedalam permasalahan, memberikan kesempatan pada orang yang sedang memiliki masalah untuk berpikir jernih dan membantu mencari solusi dari permasalahan (Organ *et al* dalam Purba, 2018).

Organ *et al*, berpendapat bahwa dimensi *altruism, courtesy, cheerleading, dan peacemaking* dapat digabung menjadi satu dimensi yaitu dimensi *helping behavior*, karena berkaitan dengan perilaku menolong orang lain dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada serta menyangkut pekerjaan di organisasi. Oleh karena itu, maka pengukuran *organization citizenship behavior* (OCB) dapat dilakukan dengan menggunakan empat dimensi saja yaitu *helping behavior, conscientiousness, sportsmanship, dan civic virtue* (Organ *et al* dalam Purba, 2018).

Dari Lima Dimensi Perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) diatas dapat diambil kesimpulan untuk *Altruism* adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain dan Kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan dan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. *Sportmanship*, 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 menjadi lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga

akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. *Courtesy*, perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik interpersonal. *Civic Virtue*, perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada lingkungan organisasi serta partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

3. Manfaat *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perusahaan

Melalui hasil penelitian-penelitian, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar pada organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan menjadi suatu kebiasaan yang baik pada unit kerja atau kelompok.

- b. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan membantu manajer terhindar dari krisis manajemen.

- c. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain seperti membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanships* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

- d. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

- e. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

Menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

- f. *Organization citizenship behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

- g. *Organization citizenship behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kerja organisasi.

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

h. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan - pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya (Podsakoff *et al* dalam Purba, 2019).

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Untuk dapat meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) anggota organisasi maka organisasi harus mengetahui apa saja yang akan menimbulkan dan meningkatkan OCB bagi mereka. Organ dalam Titisari, menyatakan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan peningkatan OCB yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri anggota organisasi dan faktor eksternal yaitu berasal diluar diri anggota organisasi (Organ dalam Titisari, 2014).

a. Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

1. Suasana Hati (Mood)

Kemauan seseorang untuk melakukan OCB dipengaruhi oleh suasana hati orang tersebut. Suasana hati merupakan karakteristik yang berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Suasana hati pada diri seseorang memiliki pengaruh terhadap munculnya perilaku OCB secara individu maupun kelompok (George & Brief dalam Siregar, 2019). Suasana hati ini dapat dipengaruhi oleh situasi seperti iklim kelompok dan faktor organisasi. Jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Hal ini akan membuat mereka secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat dalam Siregar, 2019).

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan menjadi faktor yang paling penting dalam pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan melakukan hal-hal yang positif seperti ia akan mentaati peraturan, membantu rekan kerjanya, melakukan pekerjaan diluar harapan organisasi dan sebagainya karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Organ dan Bateman menyatakan bahwa dimensi kepuasan kerja seperti *works, co-workr, promotions, pay* dan *overall* berhubungan positif dengan OCB (Organ dan Bateman dalam Siregar, 2019)

3. Komitmen Organisasi

Ackfelds dan Coote dalam Siregar menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Ackfelds dan Coote dalam Siregar, 2019). Luthans menyatakan bahwa apabila anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka ia akan melakukan hal-hal yang akan memajukan organisasinya karena ia memiliki keyakinan terhadap organisasinya (Luthans dalam Siregar, 2019).

4. Kepribadian

Menurut pendapat Organ perbedaan individu merupakan predictor penting sehingga individu dalam organisasi menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga diyakini bahwa individu yang lebih suka menampilkan diri mereka atau memperlihatkan kepribadian mereka yang akan cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (Organ dalam Siregar, 2019).

5. Keadilan

Karyawan yang merasa mendapat keadilan didalam sebuah organisasi, dapat mendorong karyawan melakukan OCB pada organisasi, karena karyawan cenderung membandingkan rasio input atau kontribusinya dalam organisasi dan hasil yang diterima. Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keadilan dengan OCB. Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keadilan dengan *organizational citizenship behavior*.

6. Moral Karyawan

Moral ialah kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau terhadap organisasi (Titasari, 2014).

7. Motivasi

Motivasi ialah kekuatan individu yang dapat meningkatkan kegigihan dan antusiasmenya dalam mengerjakan kegiatan, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) ataupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Titasari, 2014). Seberapa besar dan kuat motivasi yang ada didalam diri individu akan menentukan kualitas perilaku yang ditunjukkannya. Motivasi merupakan kondisi dimana anggota organisasi memiliki penggerak yang terarah untuk mencapai visi dan misi organisasi.

8. Jenis Kelamin

Berbagai studi menunjukkan bahwa jenis kelamin mempengaruhi munculnya perilaku OCB. Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain dan pembentukan relasi lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada laki-laki (Konrad, 2000).

b. Faktor-Faktor Eksternal yang Mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat menjadi pemicu dari munculnya perilaku OCB di dalam organisasi apabila karyawan dapat mempersepsikan secara positif gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh pimpinannya (Organ *et al*, 2006).

Menurut Shahzad, *et al* (2010) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Zeng, *et al* (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berkontribusi untuk meningkatkan pengembangan pada persepsi sarana organisasi dan individu. Oleh sebab itu *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkat.

2. Kepercayaan pada pemimpin

Dirks, *et al* (2010) menyatakan bahwa kepercayaan pada pemimpin sepertinya memiliki hubungan dengan kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepercayaan kepada pemimpin di definisikan sebagai media antara kepemimpinan transformasional dengan OCB dan didukung oleh penelitian Podsakoff, *et al* (1990) menemukan bahwa setelah adanya kontrol, kepercayaan pada pimpinan memediasi kepemimpinan transformasional pada dimensi OCB yaitu *altruism, courtesy, sportmanship, dan conscientiousness*.

3. Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi

Menurut Organ (2006), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor internal yang berasal dari dalam diri anggota organisasi yang terdiri dari Suasana Hati (Mood), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepribadian, Keadilan, Moral Karyawan dan Motivasi, Jenis Kelamin dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Serta faktor yang berasal dari luar diri organisasi adalah faktor eksternal yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan tata cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan (Robbins dan Coulter dalam Tisnawati & Priansa, 2018).

Menurut Peter F Drucker (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Robbins dan Judge (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa

budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini, jika diamati secara seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2017) Budaya organisasi menurut ialah suatu sistem nilai-nilai yang maknanya dirasakan oleh seluruh anggota dalam organisasi dan dijadikan sebagai penggerak organisasi. Sementara menurut. Moeljono (2003) mendefinisikan budaya organisasi ialah sebagai sistem nilai-nilai yang dianut atau diyakini oleh seluruh anggota organisasi dengan cara dipelajari, diterapkan, dan juga dikembangkan yang berguna sebagai pedoman berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Andrew Pettigrew (Sobirin, 2007). sebagai orang yang pertama kali dengan formal menggunakan istilah budaya organisasi mengungkapkan pengertian budaya organisasi ialah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu. Sedangkan menurut Stanley Davis (1984; Sobirin, 2007) budaya perusahaan ialah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai pedoman berperilaku dalam organisasi. Istilah budaya perusahaan yang diungkapkan oleh Stanley Davis ialah budaya perusahaan, bukan budaya organisasi. Stanley menggunakan istilah perusahaan karena Stanley merupakan seorang konsultan yang sering berhubungan dengan perusahaan, sehingga ia menggunakan istilah budaya perusahaan. Meskipun demikian kedua istilah ini memiliki arti yang sama yaitu budaya yang berkembang dalam perusahaan/organisasi.

Berdasarkan definisi budaya organisasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi ialah suatu nilai yang dianut, ditaati, dijalankan, dan juga dijiwai oleh seluruh anggota dalam sebuah organisasi, nilai tersebut dapat menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku di dalam organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas. Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit yang dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan factor internal. Misal saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tariff harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih

mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Moelyono dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai fungsi yaitu *pertama*, budaya organisasi mempunyai peran pembeda. Hal ini berarti budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. *Kedua*, budaya membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu. *Keempat*, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Robbins dalam tisnawati & priansa (2018) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya;
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi yang ada didalamnya;
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi;
4. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang

membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk diterapkan kepada pegawai;

5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai yang ada di dalam organisasi.

Menurut Smircich dalam Fitri yulianti (2008) ada 4 (empat) fungsi budaya organisasi :

1. Memberi suatu identitas organisasional kepada para anggota organisasi, kartu identitas organisasi, baju seragam, dan berbagai pelatihan dasar yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi yang baru bergabung.
2. Memfasilitasi dan memudahkan komitmen kolektif, dengan menanamkan rasa bangga terhadap organisasi sehingga dengan sendirinya muncul komitmen mereka terhadap organisasi. Rasa komitmenn yang tinggi terhadap organisasi akan mampu meningkatkan semangat kerja anggota organisasi dalam membesarkan organisasi, bukan sebaliknya.
3. Meningkatkan stabilitas sistem yang sedang berjalan didalam organisasi.
4. Membentuk perilaku karyawan dengan membantu anggota organisasi memilih *sense* terhadap lingkungan sekitarnya, sehingga mereka merasa nyaman berada di dalam organisasi, dengan tetap mendukung budaya organisasi yang berlaku.

D. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivasi perusahaan. Roda kehidupan perusahaan akan lebih baik apabila perusahaan tersebut memberikan fasilitas yang memadai yang dapat menimbulkan afeksi positif terhadap budaya organisasi perusahaan. Sehingga nanti kedepannya, karyawan akan menjalankan perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Karena sikap karyawan yang *favorable* terhadap budaya organisasi yang berlaku, akan memudahkan terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada diri karyawan tersebut.

Hardaningtyas (2004) mendefinisikan budaya organisasi sebagai derajat afeksi positif dan afeksi negative terhadap budaya organisasi (berupa system nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku). Dalam hal ini konsep budaya organisasi menjadi objek dari sikap.

Sikap karyawan yang positif terhadap budaya organisasi sangat dibutuhkan oleh pihak perusahaan. Apabila karyawan memiliki sikap yang positif maka ia akan mendukung segala peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Selain itu, karyawan tersebut akan dengan senang hati melaksanakan segala kebijakan yang telah dibuat oleh pihak perusahaan. Hal tersebut dapat mendukung kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya sikap yang negatif dapat memberikan dampak yang negative terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap negatif terhadap budaya organisasi dapat diwujudkan dalam bentuk menentang peraturan-peraturan yang telah

terbentuk dan cenderung menolak segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut tidak mendukung kinerja yang optimal dari karyawan tersebut.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Hardaningtyas (2004) berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Tingkat Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) hal ini bermakna apabila tingkat kecerdasan emosi dan budaya organisasi pegawai PT (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA III mengalami kenaikan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga akan mengalami kenaikan.

Sedangkan Setyawanti (2012) yang mengatakan bahwa tingkat kecerdasan emosi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh, baik secara bersama-sama maupun secara parsial, terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto.

Sulistiyowati (2014) yang mengatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan OCB pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah ada Hubungan Positif Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur dengan asumsi

semakin tinggi budaya organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan semakin meningkat dan sebaliknya jika semakin negatif Budaya Organisasi maka Semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) : budaya organisasi
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya perbedaan dalam melakukan interpretasi setiap variabel dalam penelitian ini maka definisi operasional dibatasi secara jelas sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Merupakan derajat afek positif atau afek negatif terhadap budaya organisasi (berupa system nilai-nilai, keyakinan dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untk menghasilkan norma perilaku)

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

OCB merupakan perilaku karyawan yang melebihi atau diluar tugas utamanya dan perilaku ini berguna untuk organisasi yang ditempatinya. Dalam penelitian ini OCB diukur dari lima dimensi (Organ dalam Titisari,2014), yaitu; *Helping Behavior* (*altruism* dan *courtesy*), *Conscientiousness*, *Sportmanships* dan *Civic Virtue*. Dalam skala OCB apabila semakin tinggi skor yang diperoleh individu maka semakin tinggi juga OCB yang dimiliki individu. Semakin rendah skor OCB individu dalam skala OCB maka semakin rendah OCB yang dimiliki individu.

C. **Subjek Penelitian**

1. **Populasi**

Menurut Hadi (2000) yang dimaksud dengan populasi adalah sejumlah penduduk individu yang memiliki beberapa sifat yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian hubungan antar budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Timur yang berjumlah 50 orang.

2. **Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Hadi (2000) bahwa sampel adalah sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat yang sama dan akan langsung di kenal dalam penelitian. Teknik Sampling atau pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling mengingat terbatasnya jumlah populasi maka seluruh populasi akan digunakan menjadi sampel dalam penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperlukan dalam usaha menumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala. Skala merupakan suatu alat atau metode pengumpulan data yang terdiri dari seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon yang diberikan subjek terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2013). Dalam penelitian ini, digunakan dua buah skala yaitu skala *organizational citizenship behavior (OCB)* dan skala budaya organisasi dengan model skala *Likert*.

Format skala akan menggunakan model skala *Likert* dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

1. Skala Budaya Organisasi

Menurut Hardaningtyas (2004), Aspek Budaya Organisasi

1. Nilai-Nilai Dasar Perusahaan
2. Aturan-Aturan Perusahaan
3. Iklim Organisasi
4. Perilaku orang-orang

Dalam skala ini ada empat pilihan respon, antara lain STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), S (sesuai), SS (sangat sesuai).

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala untuk mengukur OCB disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi OCB yang dikemukakan oleh Organ (1988) yaitu Perilaku membantu orang lain, Peduli terhadap orang lain, Kepatuhan terhadap aturan, Perilaku memperhatikan dan menghormati orang lain Perilaku kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh. Aitem-aitem dalam skala OCB menggunakan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

E. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2013).

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas Isi yaitu validitas yang merujuk pada seberapa jauh aitem pada instrumen atau skala mampu mewakili setiap aspek dalam variabel yang akan diukur dan seberapa jauh aitem-aitem tersebut dapat mencerminkan indikator yang akan diukur. Untuk mengetahui validitasnya menggunakan *SPSS 23.0 for windows*.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)
- $\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y
- $\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek setiap item
- $\sum Y$ = Jumlah skor seluruh item
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y
- N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2015), uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan bantuan komputer dari program SPSS 23.0 *for windows* yang nantinya akan menghasilkan reabilitas dari skala dukungan sosial dan makna hidup.

Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2015). Rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

F. Metode Analisa Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dan *organizazion citizenship behavior (OCB)* pada karyawan kantor pelayanan pajak (KPP) pratama medan timur, maka analisa data yang digunakan adalah dengan korelasi *Pearson Product Momenti*. Dalam penggunaan formula ini diasumsikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat linier (Azwar, 2013).

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

$\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek setiap item

$\sum Y$ = Jumlah skor seluruh item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah subjek

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS 23 *for Windows*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk menguji apakah data yang dianalisis sudah terdistribusi sesuai dengan prinsip-prinsip distribusi normal agar dapat digeneralisasikan pada populasi. Uji normalitas sebaran menggunakan *Normal Q-Q Plot*. Pengujian ini menyatakan data berdistribusi normal apabila titik-titik nilai data terletak kurang lebih dalam suatu garis dengan bantuan program komputasi *SPSS version 20.0 for Windows*.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan seluruhnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan, dimana $r_{xy} = 0,954$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,005$. Artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan hipotesis diterima, begitu juga sebaliknya.
2. budaya organisasi pada subjek penelitian tergolong tinggi, ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) = 83,02 dan rerata hipotetik (RH) = 60.
3. *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada subjek penelitian tergolong tinggi, ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) = 84,42 dan rerata hipotetik (RH) = 62,5
4. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas X dengan variable terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,911$.
5. budaya organisasi berkontribusi terhadap sebesar 9,11 % terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Karyawan

budaya organisasi di KPP Pratama Medan Timur saat ini cukup kuat terinternalisasi dalam diri karyawan dan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Diharapkan karyawan KPP Pratama Medan Timur untuk mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada.

2. Saran untuk Manajemen KPP Pratama Medan Timur

- a. Agar selalu mensosialisasikan budaya organisasi yang ada kepada seluruh karyawan agar budaya organisasi dalam perusahaan terus dijawai dan tetap menjadi pedoman berperilaku dalam perusahaan
- b. Diharapkan yang memiliki OCB yang tinggi tanpa memandang usia dan jenis pekerjaannya hendaknya diberikan *reinforcement*. Adapun bentuknya bisa fleksibel seperti insentif, pujian dan sikap baik pimpinan atau bahkan promosi. Karyawan yang belum maksimal OCB nya dimotivasi oleh pimpinan dengan memberikan punishment. Pemberian kursus-kursus kepemimpinan baik tingkat dasar, menengah maupun lanjut.

3. Saran Untuk Peneliti

Berikutnya hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan memilih faktor-faktor yang lebih

bervariasi sehingga akan diperoleh gambaran yang lebih mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan wanita.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2012. *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____2013. *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- El-Farra, Majed M & Badawi Mohammad B, 2012. Employee Attitude Toward Organizational Change in the Coastal Municipalities Water Utility in the Gaza Strip. *EuroMed Journal of Business*, 7 (2), 161-184.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen. Vol 4(2)*, 103-114.
- Gunawan, J.S., Solang, P.D., & Kartika E.W. (2012). Organizational citizenship behavior yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan kepuasan konsumen di hotel sheraton surabaya. *Jurnal. Surabaya*.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Handoko, T.A. 2001. Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Cetakan ketigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hardaningtyas, Dwi. 2004. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai PT (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA III. *Thesis*. Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Khatoon, Saira & Frooq, Dr. Ayesha.2015. Employee's Attitude Toward Change and Organizational Performance.*International Journal for Research in Emerging Science and Technology*
- Karina, E. (2014). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Luthfi, Ikwan & gazi Saloom & Hamdan Yasun. 2009. *Psikologi Sosial*. Jakarta : Lembaga Penelitian UIN Jakarta
- Luthans,F. 2006. *Organizational behavior* 10thed. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

- Nasir, Muhammad, 2016. Hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Jurnal. Surakarta
- Nafei, Wageeh A, 2014. Assesing Employe Attitude towards Organizational Commitment and Change : The Case of King Faisal Hospital in Al-Taif Governorate, Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Management and Sustainability*, 4(1), 204-219.
- Organ, D. (1997). *Organizational Citizenship Behavior : It's Construct Clean – Up Time*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- _____. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Purba, Permata Ismawarni Putri, 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. X.Skripsi. Program Studi Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara.
- Podsakoff. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal Of Management*.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*. Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs
- _____. 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2008. *Perilaku organisasi. organizational behavior*. buku 1. edisi 12. Penerjemah: Angelica, D., Cahyani, R., dan Rosyid, A. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P., & Coulter, M. 2010. *Manajemen*. edisi kesepuluh. jilid 2. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga.
- Suhastin, Vida. 2011. *Perubahan Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Citra Perdana Kenedes Malang)*. Other thesis, University of Muhammadiyah Malang
- Sarwono, DR. Sarlito Wirawan. 1996. *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Setyawati, E. 2012. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai PT. PLN (PERSERO) area pelayanan dan jaringan purwokerto. *Pro Bisnis*, 5(2):101-112.
- Siregar, Harri Muda Swadesi, 2019 Pengaruh Perceived Organizational Support dan Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada

Karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).Skripsi. Program Studi
Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara

Titisari,P. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan.Jember : Mitra Wacana Media

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan
Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., Rusmawati, D.2011. Hubungan Antara
Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship
Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD BALI. *Jurnal
Psikologi. Vol (9-1)*, (11-20).

Zaitul, 2019. Perubahan Organisasi: Peran Etika Kerja Islam dan Komitmen
Organisasi. *Jurnal Simposium Nasional Magister 3, Vol. 2, No. 2*.Universitas
Bung Hatta.





LAMPIRAN – A
ALAT UKUR PENELITIAN

LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

DAFTAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan KPP Pratama Medan Timur”, pada Program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Medan, Juli 2021

Hormat Saya,

Fahriany Nur Syahputri

Nim 16.860.0106

A. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah pernyataan sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu/Saudara alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Berikanlah tanda centang (\checkmark) pada salah satu pilihan yang telah disediakan.

1.	Usia	a. 25 – 35 Tahun	
		b. 36 – 45 Tahun	

Isilah kuesioner ini dengan tanda (√) pada kolom yang tersedia

A. Variabel Budaya Organisasi (X)

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Nilai perusahaan semakin berkembang dan lebih mengedepankan kepentingan karyawan				
2.	Nilai kerja profesional yang ditanamkan diperusahaan sejalan dengan prinsip kehidupan saya				
3.	Saya merasa nilai keterbukaan yang ditanamkan di organisasi sering memicu perselisihan pendapat				
4.	Saya merasa perusahaan memiliki kepedulian sosial yang cukup besar				
5.	Nilai kepedulian sosial perusahaan belum begitu menonjol				
6.	Nilai profesionalisme kerja yang diterapkan perusahaan cenderung mengabaikan hak-hak pegawai				
7.	Promosi kedudukan dan jabatan diatur berdasarkan kemampuan dan demi kebaikan karyawan				
8.	Saya merasa aturan-aturan organisasi didasarkan pada prinsip keadilan bagi karyawan				
9.	Menurut pemahaman saya, peraturan tentang hak-hak pegawai belum menempatkan prinsip keadilan				
10.	Saya merasa perusahaan terlalu keras dalam menetapkan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai				
11.	Saya merasa birokrasi diperusahaan bertujuan untuk kebaikan semua pihak				

12.	Saya merasa aturan terhadap pelanggaran-pelanggaran yang mungkin terjadi cukup memberi batasan perilaku pegawai				
13.	Saya merasa aturan terhadap pelanggaran-pelanggaran yang mungkin terjadi cukup member batasan perilaku pegawai				
14.	Saya merasa penerapan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan pegawai berseberangan dengan prinsip hidup saya				
15.	Saya merasa sarana dan prasarana kurang mendukung sehingga berpengaruh pada kualitas kerja				
16.	Persaingan yang sehat dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi ditempat kerja mendorong saya lebih bersemangat kerja				
17.	Suasana kerja di perusahaan cenderung penuh persaingan yang kurang sehat				
18.	Sarana dan Prasarana yang saya butuhkan dalam bekerja cukup memadai sehingga memudahkan saya menyelesaikan tugas				
19.	Saya merasa rekan kerja di departemen saya mengedepankan kepentingan dan ambisi pribadi				
20.	Lingkungan kerja saya cukup mengedepankan aspek keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja				
21.	Saya merasa pimpinan kurang terbuka dalam menyikapi permasalahan bawahan				
22.	Komunikasi antara atasan dan bawahan berlangsung cukup terbuka				

23.	Sulit sekali mewujudkan kerjasama yang tidak diwarnai oleh kepentingan-kepentingan pribadi				
24.	Menurut pendapat saya pegawai-pegawai cukup mampu bekerjasama dengan baik				
25.	Saya merasa masih banyak pegawai yang tidak bisa diajak bertindak professional karena cenderung mencari kambing hitam ketika dikritik				
26.	Saya merasa pimpinan cukup arif dalam menyikapi permasalahan bawahan				

Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah pernyataan sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu/Saudara alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Sesuai

TS = Tidak Sesuai

S = Sesuai

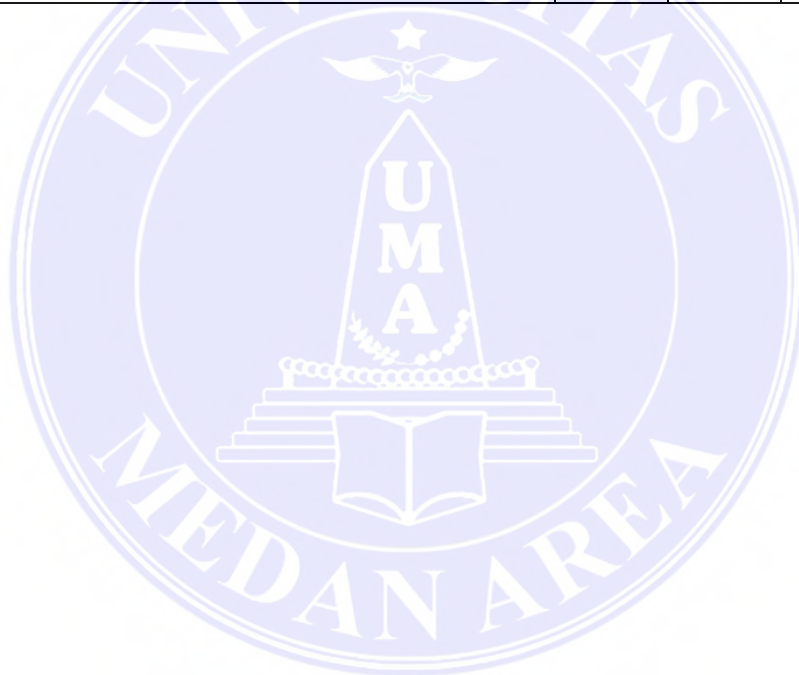
SS = Sangat Sesuai

B. Variabel ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Sepanjang waktu siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara sukarela				
2.	Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas				
3.	Tiba lebih awal ditempat kerja sehingga bisa memulai tugas lebih awal				
4.	Mempercayai bahwa segala sesuatu yang telah ditentukan dan diputuskan oleh organisasi merupakan hal yang terbaik				
5.	Memberi kritik membangun untuk peningkatan kualitas pelayanan perusahaan				
6.	Membaca dan memperhatikan pengumuman-pengumuman perusahaan				
7.	Membiarkan rekan kerja menyelesaikan tugas-tugasnya, meskipun akan lebih cepat jika saya bantu				
8.	Mempersulit rekan kerja di departemen lain agar tidak diremehkan				
9.	Baru melakukan tugas kalau sudah mendekati <i>date line</i>				
10.	Beberapa hal yang digariskan organisasi bertentangan dengan prinsip dan harapan saya				
11.	Berdiri di depan untuk melindungi reputasi perusahaan ketika diterpa isu				
12.	Membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walau tidak diperintah atasan				
13.	Tidak segan memberi penjelasan tentang				

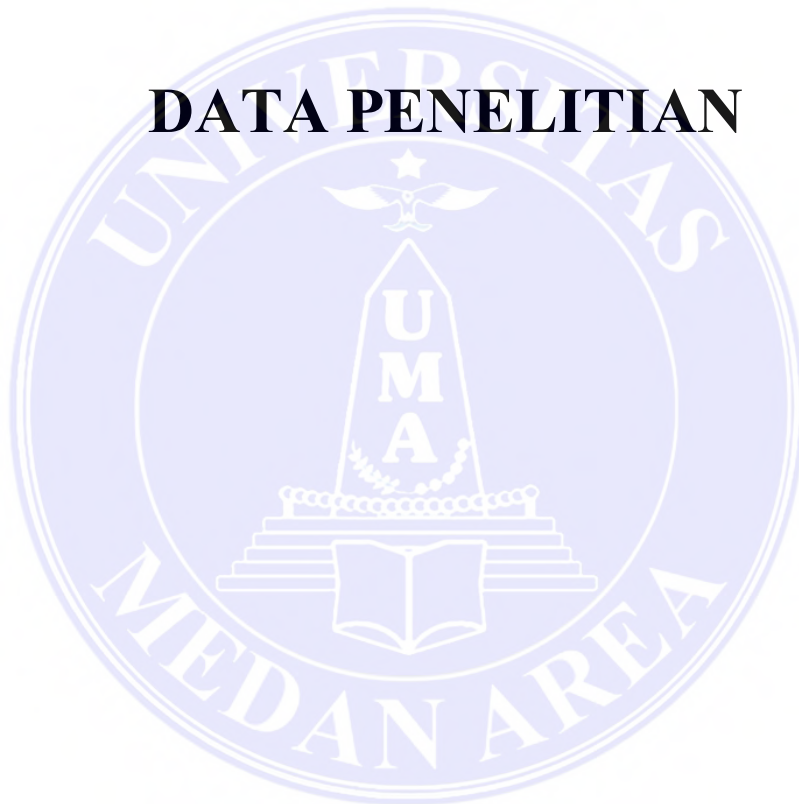
	berbagai informasi yang berkaitan dengan tugas				
14.	Menyelesaikan tugas, rapat dan menghadiri acara-acara perusahaan tepat waktu				
15.	Tidak membicarakan hal-hal yang buruk tentang perusahaan				
16.	Tidak terlalu memikirkan tentang apa yang akan terjadi dengan perusahaan				
17.	Datang rapat meskipun tidak mengikuti secara intensif tentang apa yang didiskusikan				
18.	Tidak menjelaskan teknik pengerjaan tugas kepada rekan kerja baru				
19.	Tidak bersedia menjadi tempat bertanya sehingga rekan kerja mendapat teguran atasan				
20.	Meminta toleransi waktu pengerjaan tugas sehingga penyelesaiannya lebih lama dan didapat hasil yang lebih baik				
21.	Intropeksi diri ketika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan				
22.	Memberi saran-saran konstruktif hanya membuang-buang waktu saja				
23.	Berinisiatif memperkenalkan diri dan membantu tamu maupun pelanggan				
24.	Mendiskusikan persoalan yang muncul dengan rekan kerja				
25.	Lebih baik bekerja daripada mencari alasan untuk tidak masuk				
26.	Mencari siapa penyebab yang harus bertanggung jawab ketika hasil kerja kurang memuaskan				

27.	Mendramatisir hal-hal yang kurang memuaskan dan menceritakannya pada rekan kerja				
28.	Mengobrol dengan rekan kerja pada saat melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa dan dapat dimaklumi				
29.	Membiarkan tamu maupun pelanggan menunggu tanpa member informasi yang jelas				
30.	Tidak menyampaikan keseluruhan informasi sehingga rekan kerja menanggung akibatnya				



LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN



LAMPIRAN B
DATA MENTAH PENELITIAN

RESPONDEN	A. Variabel Budaya Organisasi (X)																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	JLH
1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	64
2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	65
3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	1	4	1	3	2	3	2	4	1	3	71
4	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	4	3	2	3	2	2	3	61
5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	103
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	79
7	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	78
8	3	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	74
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
10	2	4	1	4	1	1	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	68
11	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	66
12	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
13	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	1	3	2	4	3	2	3	3	2	1	4	2	3	2	3	2	66
14	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	70
15	2	2	1	3	3	1	1	1	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4	4	1	2	3	3	3	1	62
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	64
17	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	65
18	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	1	4	2	2	2	3	2	3	70
19	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	1	4	2	3	3	3	2	2	1	3	4	3	70
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
21	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	65
22	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	68
23	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	64
24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	68
25	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	65

DATA MENTAH PENELITIAN

RESPONDEN	B. Variabel <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (Y)</i>																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	jlh	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	75
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	75
3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	2	4	4	96	
4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	1	3	3	1	1	2	2	2	75	
5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	89	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	98
7	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	1	2	2	2	3	72	
8	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	75	
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	88	
10	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	3	4	2	1	4	3	4	3	86	
11	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	75	
12	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	(3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	86	
13	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	71	
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	88	
15	2	4	1	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	3	1	1	3	3	4	2	1	3	2	3	4	3	3	1	4	2	80	
16	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
17	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	73	
18	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	2	2	4	2	2	1	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	80	
19	2	4	3	4	1	2	1	2	1	2	4	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	1	4	4	3	3	1	1	3	1	69	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	95	
21	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	80	
22	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	83	
23	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	74	
24	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	75	
25	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	74

DATA VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X) YANG GUGUR

RESPONDEN	A. Variabel Budaya Organisasi (X)																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	JLH	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	101
4	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	77
5	1	3	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	4	1	3	2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	62
6	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100
8	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	77	
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
10	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	84	
11	4	3	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	58
12	3	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	80
13	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	91	
14	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	99	
15	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	79	
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
17	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	79
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	80

21	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	86	
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
24	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	75	
25	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	81	
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
27	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
28	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	85	
30	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	2	91	
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	100	
34	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	79	
35	1	3	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	4	1	3	2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	62
36	4	2	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	57	
37	3	2	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	79	
38	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	93	
39	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	98	
40	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	81	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
42	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
43	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
44	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	84	
45	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	2	89	
46	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	98	

47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	99	
48	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	76
49	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
50	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	86



DATA VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X) YANG VALID

RESPONDEN	A. Variabel Budaya Organisasi (X)																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	JLH
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	75
5	4	1	4	1	1	4	1	4	1	3	2	4	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	3	4	63
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	69	
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
10	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	79
11	4	2	4	1	2	4	1	4	1	1	1	3	2	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	54
12	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	74
13	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	85
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	92
15	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	73
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	92

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	73
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	73
21	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	80
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	71
25	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	2	4	1	4	4	2	4	3	4	4	4	80
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
29	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	86
30	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	2	4	85
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74

35	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	2	4	1	3	2	4	1	2	4	2	4	3	2	4	64
36	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	51
37	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	74
38	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	85
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92
40	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	73
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
44	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	82
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	2	4	85
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3	87
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	72
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
50	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	78

DATA VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Y) YANG GUGUR

RESPONDEN	B. Variabel ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (Y)																														JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	114
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	113
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3	79
6	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	104
8	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	1	4	4	2	4	4	3	2	4	1	1	4	3	92
9	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	111
10	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	1	4	4	2	4	4	1	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	97
11	3	3	3	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	1	69
12	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	96
13	4	1	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	85
14	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	102
15	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	89
16	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
17	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
18	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
21	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	100

48	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	1	4	4	2	4	4	3	2	4	1	1	4	3	92
49	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	111
50	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	1	4	4	2	4	4	1	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	97



DATA VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Y) YANG VALID

RESPONDEN	B. Variabel ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (Y)																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	JLH
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	97
2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	94
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	64
6	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
8	3	3	4	2	4	4	4	4	1	2	4	1	4	4	1	2	4	2	4	4	3	4	1	1	2	72
9	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	94
10	4	4	3	3	3	4	4	2	1	4	4	2	4	4	1	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	78
11	3	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	51
12	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
13	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	89
14	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	85

15	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
16	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
21	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	83
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	75
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
24	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	74
25	3	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	84
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
29	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	86
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	83
31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	97
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100

33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98		
34	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76		
35	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	64		
36	2	3	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	49		
37	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	80	
38	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	72	
39	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	85	
40	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	75	
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	98
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	98	
44	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	86	
45	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	87	
46	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	93	
47	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	87	
48	3	3	4	2	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	1	4	4	2	4	4	3	4	1	4	3	79	
49	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	94	
50	4	4	3	3	3	4	4	2	1	4	4	2	4	4	1	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	78	



LAMPIRAN C

**UJI VALIDITAS DAN REABILITAS
ALAT UKUR PENELITIAN**

DATASET ACTIVATE DataSet0.

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
```

```
/SCALE(' Budaya Organisasi') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes	
Output Created	01-SEP-2021 13:58:28
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 50 Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.


```

Syntax
Resources
[DataSet0]

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
/SCALE(' Budaya Organisasi')
ALL
/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE
SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

Processor Time 00:00:00,02
Elapsed Time 00:00:00,03
    
```

Scale: Budaya Organisasi
Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,14	,926	50
aitem_2	2,86	,729	50
aitem_3	3,50	,647	50
aitem_4	3,38	,855	50
aitem_5	3,54	,788	50
aitem_6	3,34	,848	50
aitem_7	3,44	,861	50
aitem_8	3,76	,431	50
aitem_9	3,40	,857	50
aitem_10	3,62	,780	50
aitem_11	3,38	,855	50
aitem_12	3,34	,848	50
aitem_13	3,34	,772	50
aitem_14	3,52	,886	50
aitem_15	3,42	,859	50
aitem_16	3,28	,858	50
aitem_17	3,14	,926	50
aitem_18	3,48	,839	50
aitem_19	3,44	,861	50
aitem_20	3,48	,762	50
aitem_21	3,36	,964	50
aitem_22	3,40	,881	50
aitem_23	3,42	,883	50
aitem_24	3,40	,782	50
aitem_25	3,40	,857	50
aitem_26	3,60	,782	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	85,24	166,880	,096	,936
aitem_2	85,52	169,071	,023	,935
aitem_3	84,88	165,455	,350	,932
aitem_4	85,00	151,265	,858	,924
aitem_5	84,84	162,994	,319	,932
aitem_6	85,04	152,162	,820	,925
aitem_7	84,94	152,221	,804	,925
aitem_8	84,62	165,669	,376	,931
aitem_9	84,98	151,367	,850	,924

aitem_10	84,76	163,166	,314	,932
aitem_11	85,00	151,265	,858	,924
aitem_12	85,04	151,917	,833	,925
aitem_13	85,04	152,162	,907	,924
aitem_14	84,86	161,551	,342	,932
aitem_15	84,96	150,978	,868	,924
aitem_16	85,10	159,071	,473	,930
aitem_17	85,24	159,207	,427	,931
aitem_18	84,90	163,765	,359	,933
aitem_19	84,94	151,078	,861	,924
aitem_20	84,90	153,071	,868	,925
aitem_21	85,02	161,857	,396	,933
aitem_22	84,98	151,081	,840	,924
aitem_23	84,96	163,468	,356	,933
aitem_24	84,98	152,591	,871	,924
aitem_25	84,98	153,408	,749	,926
aitem_26	84,78	161,930	,376	,931

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88,38	170,036	13,040	26

DATASET ACTIVATE DataSet1.

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
```

```
/SCALE('Organizational Citizenship Behavior (OCB)') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created Comments		01-SEP-2021 13:59:25
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	50 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> 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 /SCALE('Organizational Citizenship Behavior (OCB)') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04
[DataSet1]		

Scale: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,44	,760	50
aitem_2	3,18	,962	50
aitem_3	3,32	,741	50
aitem_4	3,52	,544	50
aitem_5	3,56	,705	50
aitem_6	3,44	,760	50
aitem_7	3,18	,962	50
aitem_8	3,32	,741	50
aitem_9	3,54	,542	50
aitem_10	3,58	,702	50
aitem_11	3,00	,926	50
aitem_12	2,62	1,048	50
aitem_13	3,30	,886	50
aitem_14	3,30	,886	50
aitem_15	3,18	1,119	50
aitem_16	3,38	,855	50
aitem_17	3,50	,707	50
aitem_18	3,06	1,077	50
aitem_19	3,38	,697	50
aitem_20	3,56	,705	50
aitem_21	3,26	,723	50
aitem_22	3,48	,707	50
aitem_23	3,30	,789	50
aitem_24	3,42	,758	50
aitem_25	3,06	,998	50
aitem_26	3,50	,863	50
aitem_27	3,30	,931	50
aitem_28	3,42	,906	50
aitem_29	3,36	,851	50
aitem_30	3,46	,706	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	96,48	166,826	,313	,911
aitem_2	96,74	170,604	,080	,916
aitem_3	96,60	168,735	,221	,912
aitem_4	96,40	169,673	,352	,911
aitem_5	96,36	169,051	,218	,912
aitem_6	96,48	158,540	,754	,904

aitem_7	96,74	165,584	,384	,912
aitem_8	96,60	159,592	,716	,905
aitem_9	96,38	167,138	,436	,909
aitem_10	96,34	161,045	,673	,906
aitem_11	96,92	162,687	,423	,909
aitem_12	97,30	164,990	,377	,913
aitem_13	96,62	160,036	,567	,907
aitem_14	96,62	160,771	,533	,907
aitem_15	96,74	159,992	,434	,910
aitem_16	96,54	159,927	,596	,906
aitem_17	96,42	159,187	,777	,904
aitem_18	96,86	163,674	,316	,912
aitem_19	96,54	160,049	,738	,905
aitem_20	96,36	159,827	,742	,905
aitem_21	96,66	164,760	,445	,909
aitem_22	96,44	159,517	,758	,905
aitem_23	96,62	160,159	,639	,906
aitem_24	96,50	157,153	,832	,903
aitem_25	96,86	165,470	,276	,912
aitem_26	96,42	156,493	,755	,904
aitem_27	96,62	163,955	,366	,910
aitem_28	96,50	168,786	,167	,914
aitem_29	96,56	155,925	,795	,903
aitem_30	96,46	159,804	,742	,905

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99,92	173,544	13,174	30

LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS ALAT UKUR PENELITIAN



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SAVE RESID.
    
```

Regression

Notes		
Output Created		10-APR-2022 01:33:54
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 50
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SAVE RESID.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,33 00:00:00,49 1356 bytes 0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0]

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIKAP ^b		Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,911	,909	3,807

a. Predictors: (Constant), SIKAP

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7106,532	1	7106,532	490,354	,000 ^b
1 Residual	695,648	48	14,493		
Total	7802,180	49			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), SIKAP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,981	3,762		,527	,601
1 SIKAP	,993	,045	,954	22,144	,000

a. Dependent Variable: OCB

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52,62	97,31	84,42	12,043	50
Residual	-14,386	9,537	,000	3,768	50
Std. Predicted Value	-2,640	1,070	,000	1,000	50
Std. Residual	-3,779	2,505	,000	,990	50

a. Dependent Variable: OCB

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		10-APR-2022 01:35:11
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 50
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,03 00:00:00,04 196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,76787587
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,118
	Negative	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		,961
Asymp. Sig. (2-tailed)		,314

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X

/SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE RESID.

Regression

Notes

Output Created		10-APR-2022 01:38:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	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 are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R
		ANOVA COLLIN TOL
		/CRITERIA=PIN(.05)
		POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y
		/METHOD=ENTER X
		/SCATTERPLOT=(*SRESID ;ZPRED)
	/RESIDUALS	
	HISTOGRAM(ZRESID)	
	NORMPROB(ZRESID)	
	/SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:06,04
	Elapsed Time	00:00:04,94
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIKAP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,911	,909	3,807

a. Predictors: (Constant), SIKAP

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7106,532	1	7106,532	490,354	,000 ^b
	Residual	695,648	48	14,493		
	Total	7802,180	49			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), SIKAP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,981	3,762		,527	,601		
	SIKAP	,993	,045	,954	22,144	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: OCB

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	SIKAP
1	1	1,990	1,000	,01	,01
	2	,010	13,902	,99	,99

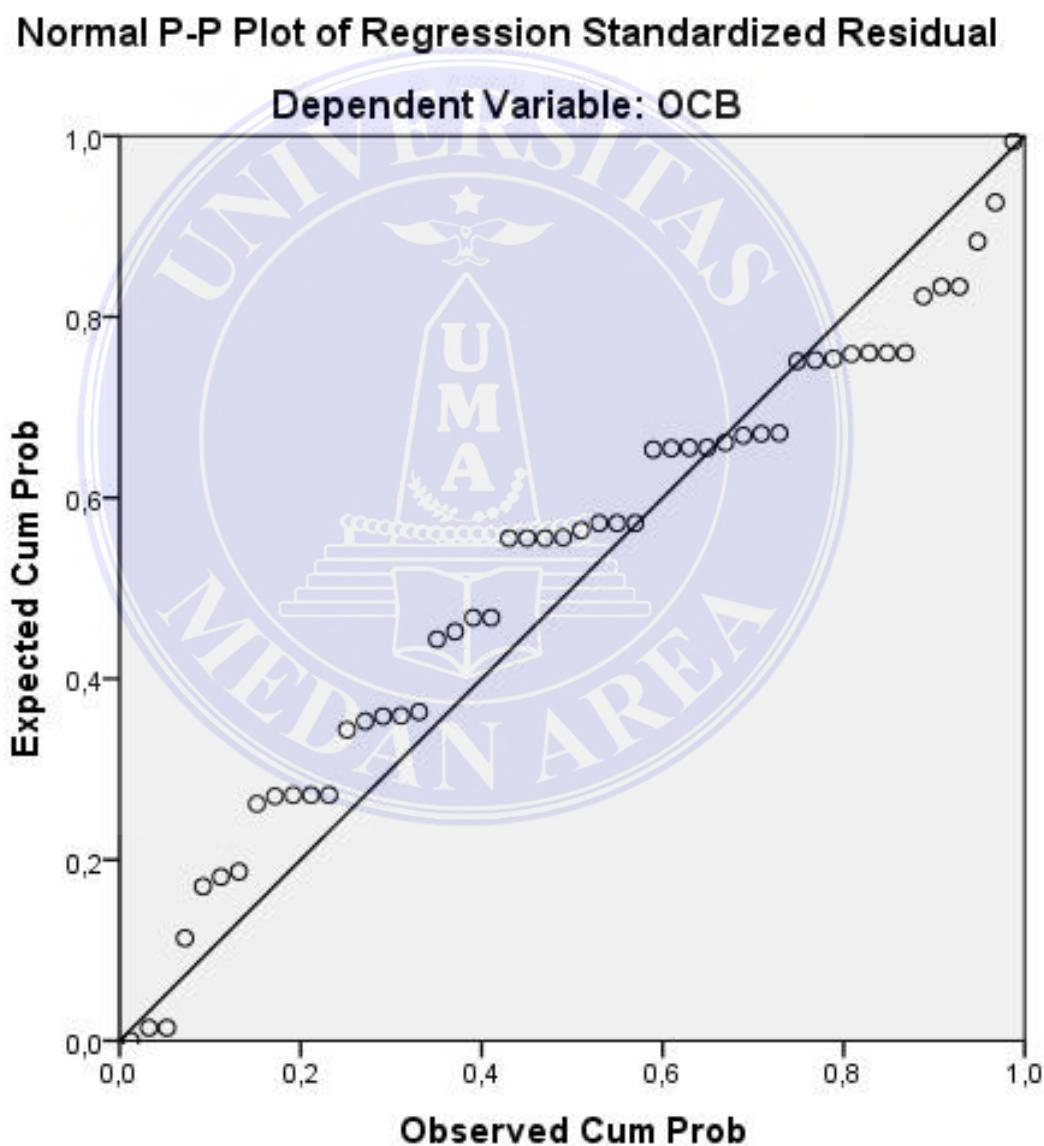
a. Dependent Variable: OCB

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52,62	97,31	84,42	12,043	50
Std. Predicted Value	-2,640	1,070	,000	1,000	50
Standard Error of Predicted Value	,540	1,533	,739	,186	50
Adjusted Predicted Value	53,33	97,32	84,44	11,979	50
Residual	-14,386	9,537	,000	3,768	50
Std. Residual	-3,779	2,505	,000	,990	50
Stud. Residual	-3,818	2,545	-,002	1,008	50
Deleted Residual	-14,688	9,845	-,016	3,909	50
Stud. Deleted Residual	-4,528	2,708	-,017	1,083	50
Mahal. Distance	,007	6,971	,980	1,240	50
Cook's Distance	,000	,153	,019	,036	50
Centered Leverage Value	,000	,142	,020	,025	50

a. Dependent Variable: OCB

Charts





MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		10-APR-2022 01:46:40
Comments		
Input	Data	D:\JASA TUGAS SKRIPSI ON GOING\skripsi sikap ocb.sav
	Active Dataset	DataSet0
	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 LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0] D:\JASA TUGAS SKRIPSI ON GOING\skripsi sikap ocb.sav

Case Processing Summary

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

Report

OCB				
SIKAP	Mean	N	Std. Deviation	
51	49,00	1	.	
54	51,00	1	.	
63	64,00	1	.	
64	64,00	1	.	
69	72,00	1	.	
71	74,00	1	.	
72	76,50	4	1,915	
73	74,00	4	2,000	
74	80,33	3	4,509	
75	76,00	1	.	
78	78,00	1	.	
79	78,00	1	.	
80	83,50	2	,707	
82	86,00	1	.	
85	82,75	4	7,588	
86	86,00	1	.	
87	87,00	1	.	
92	88,33	3	5,774	

93	92,50	2	,707
94	98,00	1	.
95	96,67	6	3,011
96	98,56	9	1,236
Total	84,42	50	12,619

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
O C B * S I K A P	(Combined)	7440,541	21	354,311	27,433	,000
	Between Groups	7106,532	1	7106,532	550,225	,000
	Deviation from Linearity	334,009	20	16,700	1,293	,261
Within Groups		361,639	28	12,916		
Total		7802,180	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * SIKAP	,954	,911	,977	,954



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 719/FPSI/01.10/VIII/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Medan, 3 Agustus 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala Kanwil
Direktorat Jenderal Pajak, Kantor Pelayanan Pajak Pratama
Medan Timur
di
Tempat

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

Nama : **Fahriany Nur Syahputri**
NPM : **168600106**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Direktorat Jenderal Pajak, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, Jl. Suka Mulia No. 17A, AUR Medan Maimun Kota Medan Sumatera Utara, 20212** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Sikap Pada Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan KPP Pratama Medan Timur."**

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 Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs





KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SUMATERA UTARA

KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR

GEDUNG KANTOR WILAYAH DJP SUMATERA UTARA LANTAI I & IV, JALAN SUKAMULIA NOMOR 17A, MEDAN 20151
TELEPON (061) 4513284; FAKSIMILE (061) 4570165; LAMAN www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK (021) 1500200;
SIJREL: pengaduan@pajak.go.id, informasi@pajak.go.id

SURAT KETERANGAN

NOMOR KET-59/WPJ.01/KP.05/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Viviv Rosvika
NIP 19690121199503 2 001
Jabatan Kepala KPP Pratama Medan Timur

dengan ini menerangkan bahwa

Nama Fahriany Nur Syahputri
NIM 168600106
Perguruan Tinggi Universitas Medan Area
Judul Skripsi Hubungan Antara Sikap Pada Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 16 Agustus 2021 s.d 30 September 2021 di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur (sesuai dengan surat ijin Riset dari Kepala Kanwil DJP Sumatera Utara I nomor S-557/RISET/WPJ.01/2021 tanggal 19 Agustus 2021).

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 30 September 2021
Kepala Kantor

Vivi Rosvika

secara elektronik