

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PTPN IV**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebahagian persyaratan
Mendapatkan gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

Devi Canny Rosemberg Siregar
09.860.0177



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2013

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

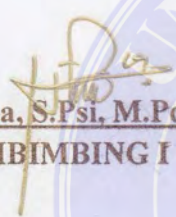
JUDUL SKRIPSI : STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PTPN IV


NAMA MAHASISWA : DEVI CANNY ROSEMBERG SIREGAR

NIM : 098600177

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**


(Istiana, S.Psi, M.Pd)
PEMBIMBING I



(Nini Sriwahyuni, S.Psi. M.Pd)
PEMBIMBING II

MENGETAHUI

**KEPALA BAGIAN
PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI**

DEKAN


(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

November 2013

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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)24/7/23

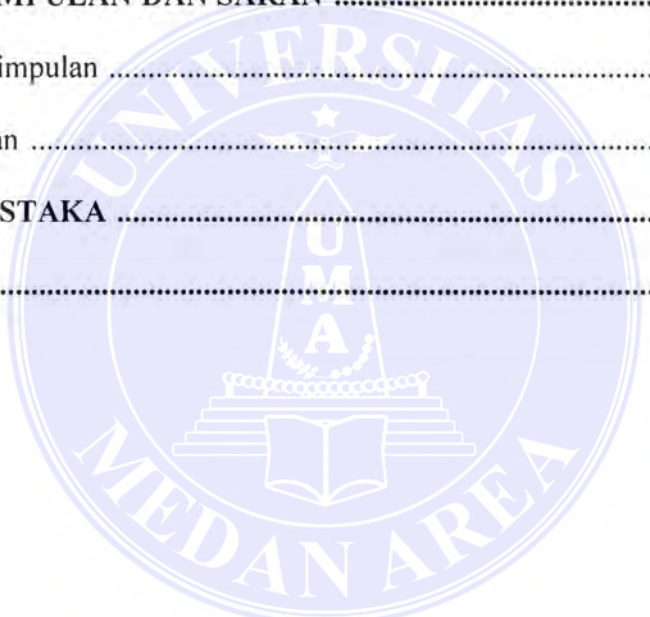
DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Karyawan	11



1. Pengertian Karyawan	11
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	12
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	12
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	14
3. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	18
4. Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	22
C. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan	26
D. Kerangka Konseptual.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
D. Populasi Dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
G. Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	38
1. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero).....	38
2. Persiapan Penelitian.....	39

a. Persiapan Administrasi	39
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian	40
c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	41
B. Pelaksanaan Penelitian	44
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	44
D. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Maraknya aksi buruh yang berujung tindakan anarkis, peningkatan tindakan indisipliner pada beberapa instansi baik swasta maupun pemerintahan serta adanya peningkatan kasus-kasus korupsi di negara ini turut menambah catatan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dan bukti lemahnya kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. Kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (Legiyanto, 2007).

Peranan SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama penting dengan pekerjaan itu sendiri. Dewasa ini, banyak perusahaan mampu membeli mesin-mesin atau peralatan canggih dan mahal, namun jika mereka tidak memiliki SDM yang kompeten dalam mengoperasikannya maka peralatan yang canggih dan mahal tersebut tidak berguna. Terlebih pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa, karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan. Perusahaan sebagai penyedia pekerjaan menginginkan produktivitas tinggi dari karyawannya sedangkan karyawan sebagai tenaga kerja menginginkan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Pekerjaan merupakan lebih dari sekedar aktivitas mengatur kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai sebuah truk. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang acap kali kurang ideal (Robbins & Judge 2008). Sehingga dibutuhkan kontribusi perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan agar kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

Beberapa tahun terakhir ini banyak fungsi sumber daya manusia (SDM) berperan melalui visi, strategi, struktur, proses dan sistem baru. Namun demikian, untuk kelangsungan transformasi fungsi-fungsi SDM, profesional SDM harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan

Ulrich (dalam Legiyanto, 2007) mengemukakan bahwa kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yang berperan sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. SDM yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Adanya keanekaragaman yang cukup tinggi tersebut memungkinkan kemampuan sebagai “*agent of change*” juga akan berbeda-beda. Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun.

Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang diinginkan karyawan. Kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawannya. Kesuksesan suatu organisasi tergantung kepada kesuksesan anggotanya dalam menjalankan aktivitas organisasi tersebut.

PTPN IV merupakan salah satu perusahaan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit yang sedang berkembang pesat saat ini. PTPN IV memiliki bagian-bagian untuk meningkatkan mutu dan layanan perusahaan diantaranya, bagian produksi, bagian keuangan, bagian perencanaan &

pengembangan usaha, serta bagian SDM. Pada bagian SDM, karyawan diharuskan untuk memberikan layanan yang baik agar meningkatkan kepuasan dan mempengaruhi tingkat *competitive advantage* untuk dapat memenangkan persaingan. Karyawan juga tidak keberatan untuk melakukan pekerjaan tambahan, mereka mengajukan diri untuk diberi tugas tambahan. Adalah sebuah keharusan bagi pelaku industri untuk dapat menjamin *service quality* yang baik dalam persaingan dengan pelaku industri lainnya. Selain itu, karyawan juga 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. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas.

Banyak faktor untuk mencapai *service quality* yang baik bagi penyedia jasa adalah dengan menumbuhkan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan bekerja sama saling tolong menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan (Olorunniwo, *et al.*, 2006). Sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik yang menurut Organ *et al.* (2006) dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga ia dapat memberikan kinerja yang baik. *Organizational Citizenship Behavior* dapat

berupa perilaku kerja ekstra dan perilaku prososial anggota dalam suatu organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan Borman dan Motowidlo (dalam Novliadi, 2007) yang mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan kinerja organisasi, karena *Organizational Citizenship Behavior* merupakan ‘pelumas’ dalam mesin sosial dalam organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi OCB pada pegawai, yaitu faktor karakteristik individu, karakteristik tugas, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik organisasi. Apabila dilihat dari karakteristik individu, organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan karakteristik individual yang setinggi-tingginya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut ‘perilaku sesuai’ karyawan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*.

Menurut Utomo (2002) perilaku kerja *extra-role* sering diistilahkan sebagai “*Organizational Citizenship Behavior*” atau sering juga disebut *prosocial behavior*, namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama, yaitu suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in-role*), tapi juga bekerja tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal (*beyond on the job*).

Aldag dan Rescke (dalam Legiyanto, 2007) mengartikan perilaku *extra-role* (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai berikut: "Perilaku ekstra peran diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, dimana melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Kontribusi tersebut seperti perilaku menolong sesama yang lain, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja tanpa menghiraukan permasalahan pribadi. Hal ini merupakan satu bentuk dari *prosocial behaviour*, sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif dan suka memberi pertolongan.

Dilihat dari faktor karakteristik tugas, karyawan sering membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja. Selain itu karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

Karakteristik kepemimpinan juga mempengaruhi OCB pada karyawan. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya, dimana terdapat perbedaan perilaku antar individu yang dihadapi akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan pengembangan organisasi.

Apabila dilihat dari faktor karakteristik organisasi, OCB atau *Organizational Citizenship Behavior* adalah salah satu kunci sukses dalam meningkatkan performa organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi dan daya adaptasi (Williams & Anderson, 1991). Karena itulah penting bagi pegawai untuk memiliki OCB.

Perilaku yang tergolong dalam OCB pada karyawan di PTPN IV cukup bervariasi, mulai dari tindakan sepele seperti selalu membicarakan hal yang positif tentang perusahaannya, menolong rekan kerja menyelesaikan masalah, menunda mengambil cuti sampai dengan tingkat perilaku yang lebih kompleks seperti mengusulkan suatu ide inovatif untuk mengatasi masalah perusahaan. Perilaku OCB yang terkesan sederhana ini jika terus dilakukan oleh banyak karyawan dalam suatu organisasi akan sangat membantu organisasi meningkatkan produktivitasnya serta melampaui kinerja para kompetitornya.

Sebagai makhluk sosial, seorang karyawan mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan **Studi Identifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada Karyawan**

B. Identifikasi Masalah

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dilihat dari loyalitas karyawan pada instansi (entah karena keterpaksaan atau sukarela), kepatuhan serta partisipasi yang memang dituntut oleh setiap organisasi pada setiap karyawannya. OCB hanya dapat dicapai jika didukung oleh faktor internal dan eksternal dalam organisasi yang memungkinkan hal itu, faktor internal meliputi karakteristik individu, dan faktor eksternal yaitu seperti karakteristik tugas, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik organisasi.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa yang menjadi kewajiban mereka, dimana mereka sebenarnya diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang melebihi harapan dan standar yang ada. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat penting, maka organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia memperlihatkan perilaku “good citizen” seperti, membantu anggota tim lainnya, mengajukan diri untuk melakukan tugas ekstra, menghindari konflik dengan pihak lain dalam bekerja, menghormati aturan perusahaan, serta memiliki toleransi yang tinggi terhadap kondisi-kondisi yang menyulitkan dirinya selama menyelesaikan tugasnya (Robbins & Judge, 2008).

Perilaku yang tergolong dalam OCB pada karyawan di PTPN IV cukup bervariasi, mulai dari tindakan sepele seperti selalu membicarakan hal yang positif tentang perusahaannya, menolong rekan kerja menyelesaikan masalah,

menunda mengambil cuti sampai dengan tingkat perilaku yang lebih kompleks



seperti mengusulkan suatu ide inovatif untuk mengatasi masalah perusahaan. Perilaku OCB yang terkesan sederhana ini jika terus dilakukan oleh banyak karyawan dalam suatu organisasi akan sangat membantu organisasi meningkatkan produktivitasnya serta melampaui kinerja para kompetitornya.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PTPN IV. *Organizational Citizen Behavior* pada penelitian ini diukur berdasarkan faktor-faktor *Organizational Citizen Behavior*.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PTPN IV.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizen Behavior* pada karyawan di PTPN IV.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama tentang bidang perilaku organisasi dan memperkaya wacana tentang psikologi Industri dan Organisasi, khususnya tentang *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi peneliti-peneliti lain yang akan meneliti tentang OCB.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pelaku industri, dalam hal ini khususnya terhadap PTPN IV, dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong timbulnya OCB karyawan sebagai kinerja yang lebih baik lagi di kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Kehadiran karyawan begitu pesat hingga saat ini, bila kesejahteraan karyawan kurang diprioritaskan akan mengakibatkan berkurangnya aktivitas karyawan yang akan menimbulkan fenomena dan dampak negatif terhadap kelancaran dan kelangsungan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/ tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

Karyawan (Subri, 2003) 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, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut

Menurut Hasibuan (2007) Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji (upah).

Dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan dengan balas jasa berupa uang.

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (dalam Mohammad, 2011) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization.* OCB didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Selain itu, OCB melampaui indikator kinerja yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal. OCB mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan (Lovell, Kahn, Anton, Davidson, Dowling, et al, Mohammad 2011).

Menurut Sloat (dalam Legiyanto, 2007) OCB adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi di dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela) serta tidak secara formal diberi penghargaan dalam bentuk materi (dengan insentif).

OCB adalah sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Williams dan Anderson (dalam Diefendorff dkk, 2002) membagi OCB menjadi dua kategori, yaitu OCB-O dan OCB-I. OCB-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, misalnya kehadiran di tempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati peraturan-peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban. OCB-I merupakan perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, misalnya membantu rekannya yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal pada karyawan lain. OCB menekankan pada kontrak sosial antara individu dengan rekan kerjanya dan antara individu dengan organisasi yang biasanya dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang mendasarkan pada “kinerja terbatas” yang diisyaratkan oleh organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Lima Dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior* menurut Dennis W. Organ (Purba & Seniati 2004).

a. *Altruism*

Altruism adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau pun kelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik (Sears dkk, Irfa 2012). Sedangkan menurut Walstern dan Piliavin dalam artikel Irfa (2012), perilaku altruistik adalah perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban, melainkan tindakan tersebut bersifat suka rela dan tidak berdasarkan norma-norma tertentu.

Refleks menolong akan muncul apabila individu yang altruistik melihat seseorang yang perlu untuk dibantu, seperti orang yang sudah dikenalnya ataupun orang asing yang belum dikenal (*stranger*). Ciri-ciri lain dari perilaku ini adalah “*only in one-shot episode*” yang berarti bahwa ketika seseorang melakukan tindakan altruisme pada beberapa orang, tindakan altruisme tersebut tidak berhubungan dengan tindakan altruismenya yang lain, karena individu yang

altruistik tersebut memang tidak mengharapkan ada imbalan dari tindakannya tersebut di masa depan.

b. Conscientiousness

Conscientiousness mengacu pada sikap lebih berhati-hati dan mendengarkan kata hati. *Big Five Teori* memaparkan individu yang mempunyai skor tinggi pada *traits conscientiousness* memiliki kontrol diri yang bagus, terorganisir, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan peraturan, dan lain sebagainya. Adanya perilaku tersebut dapat mengindikasikan bahwa para pekerja telah menerima dan mematuhi aturan dan prosedur yang ada di dalam perusahaan.

Jadi bila ditinjau dalam konteks sebuah perusahaan adanya perilaku ini tentunya akan sangat menguntungkan, karena pekerja dengan *conscientiousness* yang tinggi akan memiliki sikap yang bagus daripada rekan-rekan kerjanya yang lain dengan menunjukkan ketaatan pada regulasi dan prosedur perusahaan yang lebih baik.

c. Courtesy

Dimensi *courtesy* dapat digambarkan dengan sebuah bentuk tindakan yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah, sedangkan secara arti kata *courtesy* dapat diartikan dengan sikap sopan, dan mempertimbangkan orang lain. Tindakan *Courtesy* dapat dicontohkan dengan menawari teman kerja untuk makan bersama, apabila sedang memiliki tugas yang sama selalu mengingatkan teman kerjanya agar tidak lupa atau mungkin menawarinya untuk

salingsharing dan bertukar pikiran menyelesaikan tugas tersebut, dan lain sebagainya.

d. *Sportsmanship*

Dimensi *Sportsmanship* dapat dilihat dari aspek toleransi dan keluhan (*complain*) individu dalam pekerjaannya. Individu dengan sikap *sportsmanship* yang tinggi akan sangat memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaannya, dapat secara *fair* menjalankan pekerjaannya dan sedikit mengeluh, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerjanya. Dalam konteks sebuah perusahaan sikap ini tentunya akan sangat menguntungkan, karena para pekerja akan dengan mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada di perusahaannya, sebagai contoh apabila perusahaan mengeluarkan kebijakan baru mengenai suatu hal, pekerja yang memiliki sikap *sportsmanship* tinggi akan dengan mudah menerima kebijakan baru itu dan mengesampingkan masalah-masalah kecil yang mungkin muncul disebabkan oleh kebijakan baru tersebut.

Jadi individu dengan sikap *sportsmanship* yang bagus dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungannya dan sedikit mengeluh. Hal tersebut didukung oleh penjelasan Organ et al dalam artikel Irfa (2012) *define sportmanship as an employee's "ability to roll with the punches" even if they do not like or agree with the changes that are occurring within the organization. By reducing the amount of complaints from employees that administrators have to deal with, sportsmanship conserves time and energy.*

Mendefinisikan *sportsmanship* sebagai "kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan/masalah" bahkan jika mereka tidak suka atau setuju dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Dengan mengurangi jumlah keluhan dari karyawan dengan perilaku *sportsmanship* dapat menghemat waktu dan energi dari *administrators*.

e. *Civic virtue*

Civic virtue ditunjukkan dengan perilaku turut serta secara penuh (*self involvement*) dan perhatian lebih pada perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Individu dengan *civic virtue* yang tinggi akan sangat memperhatikan kepentingan perusahaannya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan selalu berperan aktif dalam semua kegiatan yang ada dalam perusahaan, seperti *training* pegawai, *workshop*, dan lain sebagainya, selalu memperhatikan informasi penting baik dari luar ataupun dari dalam perusahaan yang dapat bermanfaat bagi perusahaannya. Dalam bukunya Organ *This dimension also encompasses positive involvement in the concerns of the organization* (Organ, dalam Irfa 2012). Jadi dapat disimpulkan bahwa pekerja dengan *civic virtue* yang bagus akan mempunyai loyalitas dan perhatian yang lebih bagi perusahaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dimensi-dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meliputi perilaku menolong temansekerja, adanya partisipasi dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, perilaku yang ditampilkan memenuhi atau melebihi syarat minimal

UNIVERSITAS MEDAN AREA bekerja dengan ketelitian yang tinggi, datang cepat,

dll), mempertimbangkan pendapat atau nasehat orang lain dalam mengambil keputusan, dan perilaku yang memandang organisasi kearah yang positif. Kelima dimensi tersebut didasarkan atas rasa sukarela atau tanpa adanya paksaan.

3. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Gunawan (2011) ada beberapa manfaat dari OCB antara lain :

1) OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja

- a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut
- b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

2) OCB meningkatkan produktivitas manajer

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

3) OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

- a. 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
- b. Karyawan yang menampilkan *concentiousness* 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
- c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut
- d. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

4) OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

- a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu

- menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok
- b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang
- 5) OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
- a. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok
- b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- 6) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
- a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik
- b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-

permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada perusahaan.

7) OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

- a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja
- b. Karyawan yang *conseintiuous* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

- a. Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat
- b. Karyawan yang seeara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di perusahaan akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh perusahaan.
- c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conseintiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Podsakoff, dkk (dalam Burton, 2003) mengidentifikasi 4 elemen yang memiliki hubungan dengan OCB, yaitu :

1) Karakteristik individual karyawan/ anggota organisasi

Penelitian menunjukkan jenis kelamin mempengaruhi OCB yaitubahwa wanita lebih perhatian dan terkait dengan perilaku menolong orang lain dibandingkan pria. Konovsky & Organ (1996) mengatakan bahwa faktor bawaan atau karakteristik psikologis individu seperti kepribadian,kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor OCB. Sedangkan Becker, 1992 (dalam Burton, 2003) menemukan penyebab dari OCB adalah komitmen karyawan terhadap organisasi.

Beberapa variabel demografis diuji untuk melihat hubungannya dengan OCB. Beberapa penelitian menemukan variabel-variabel tersebut adalah masa jabatan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia dan tipe tempat tinggal (Burton, 2003).

2) Karakteristik tugas/ pekerjaan

Studi-studi yang berfokus pada karakteristik tugas/ pekerjaan membedakan berdasarkan lima area, yaitu : (1) *Task feedback*, (2) *Taskrutinization*, (3) *Intinsically satisfying tasks*, (4) *Task interdependence*, dan (5) *Employee involvement* (Podsakoff, Mackenzie & Bommer, dalamBurton, 2003). Hasil dari penelitian-penelitian tersebut ditemukan bahwa *employee*

involvement memperlihatkan signifikansi dengan OCB, sedangkan *task routinization* menjadi satu-satunya variabel yang memiliki hubungan yang negatif dengan OCB. Kemudian ditemukan juga bahwa *task interdependence* tidak langsung berhubungan dengan OCB, melainkan melalui variabel lain seperti perasaan tanggung jawab terhadap rekan kerja dan suatu pekerjaan.

3) Karakteristik kepemimpinan

Secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB (Podsakoff, dkk dalam Burton, 2003). *Transformational leadership*, *leader-member exchange*, *“super” leadership*, *traditional path goal leadership* dan *substitutes for leadership* memiliki hubungan dengan OCB. Namun, *“super” leadership* tidak memiliki hubungan dalam menampilkan OCB dalam organisasi (Burton, 2003).

4) Karakteristik Organisasi

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *organization formalization*, *organization flexibility*, dan *advisory/staff support* tidak menunjukkan signifikansi yang konsisten terhadap OCB. Di sisi lain, *perceived organizational support (POS)* menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap OCB. Penghubung yang kuat tersebut adalah pada dimensi *altruism* yang dikemukakan oleh Settoon, Bennett, dan Liden sebagai OCB-I, dimana “I” menunjukkan interaksi dengan individu bukan dengan organisasi (Burton, 2003). Berdasarkan penelitian

Hardaningtyas(2004) didapatkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap OCB.

Dyne, dkk (1994), berpendapat bahwa OCB dipengaruhi oleh enam faktor.

Keenam faktor tersebut adalah :

1. Sikap kerja positif

Greenberg menyatakan bahwa sikap kerja positif dapat berupa rendahnya absensi dan turnover karyawan dalam organisasi. Sikap kerja positif tersebut dimiliki karyawan karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja menyebabkan karyawan ingin bekerja sama dan berkontribusi terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas bekerja akan memberikan balasan kepada organisasi berupa kelekatan dengan organisasi dan berperilaku sebagai anggota organisasi yang baik.

2. Cynicism

Karyawan yang sinis tidak mempercayai motif orang lain dan tidak melibatkan diri dalam suatu hubungan yang terbuka. Karyawan yang sinis akan menilai hubungan di tempat kerja berdasarkan keuntungan pribadi yang didapatkannya. Akibatnya karyawan tersebut akan seminimal mungkin melakukan OCB.

3. Nilai-nilai di tempat kerja

Nilai-nilai yang sesuai dengan norma sosial dan tidak kontroversial akan mudah diserap dan mengarah pada hubungan dekat, afek positif, dan kelekatan.

Argyris menjabarkan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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)24/7/23

organisasi ketika nilai-nilai organisasi menghargai karyawan dan kebutuhannya. Anggota organisasi yang mempersepsi nilai-nilai sosial merupakan bagian penting dari budaya organisasi akan merasa terikat dengan organisasi dan berperilaku OCB.

4. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang menimbulkan motivasi (seperti pekerjaan yang bermakna, otonomi, dan umpan balik) memperbesar kemungkinan timbulnya motivasi internal. Salancik mengemukakan bahwa karakteristik khusus pekerjaan tersebut meningkatkan rasa tanggungjawab dan kelekatan dengan organisasi. Perilaku proaktif seperti OCB disebabkan karena meningkatnya rasa tanggungjawab dan kelekatan yang disebabkan karakteristik pekerjaan tersebut.

5. Jabatan pekerjaan

Karyawan dengan jabatan tinggi umumnya memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan jabatan rendah. Hrebniak mengemukakan bahwa jabatan yang tinggi diasosiasikan dengan otonomi, peluang berinteraksi, dan pengambilan keputusan, yang meningkatkan kelekatan dengan organisasi. Karyawan dengan jabatan tinggi akan merasakan tekanan sosial untuk memiliki kelekatan dengan organisasi. Rekan kerjanya akan berharap agar karyawan tersebut dapat bersikap melebihi tuntutan pekerjaannya.

6. Lama bekerja

Granovetter menyatakan bahwa karyawan yang bekerja untuk jangka waktu yang panjang lebih memiliki hubungan dekat dan ikatan kuat dengan organisasi. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri dan kompetensi dalam

kinerjanya, serta menunjukkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi. Apabila lama bekerja berdasarkan pilihan positif karyawan, maka hal ini akan meningkatkan ikatan afektif dengan organisasi. Karyawan tersebut memiliki affective commitment yang kuat dan menyebabkan OCB.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa OCB bukan hanya dipengaruhi oleh faktor internal (karakteristik individu) saja tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu seperti karakteristik tugas, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik organisasi.

C. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PTPN IV

Organisasi sebagai tempat SDM bernaung juga berbeda. Salah satunya adalah Organisasi di Perkebunan. Santunan hari tua dengan adanya dana pensiun adalah salah satu daya tarik dari "menjadi" Karyawan atau staff di PTPN IV. Hal tersebut rupanya yang membuat sebagian besar masyarakat memilih bekerja di instansi BUMN. Dana pensiun inilah yang membedakan karyawan BUMN dengan pegawai swasta, karena tidak semua organisasi non- pemerintahan menyediakan uang pensiun untuk pegawainya yang purna tugas.

BUMN sebagai organisasi yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, banyak melakukan pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan

public atau melakukan pelayanan publik. Sehingga memang dibutuhkan banyak sekali tenaga ahli untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Tetapi kendala yang dihadapi untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga lagi adalah juga dibutuhkannya lebih banyak lagi dana yang dimiliki oleh perusahaan untuk mengaji pegawainya.

Perilaku organisasi merupakan suatu studi tentang aktivitas perilaku orang-orang di tempat kerja dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dari organisasi tempatnya bekerja (Robbins, 2006). Tujuan mempelajari perilaku organisasi ini adalah untuk menjelaskan dan memprediksikan suatu perilaku dalam organisasi. Kesuksesan suatu organisasi tergantung kepada kesuksesan anggotanya dalam menjalankan aktivitas organisasi tersebut. Salah satu perilaku organisasi itu sendiri adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

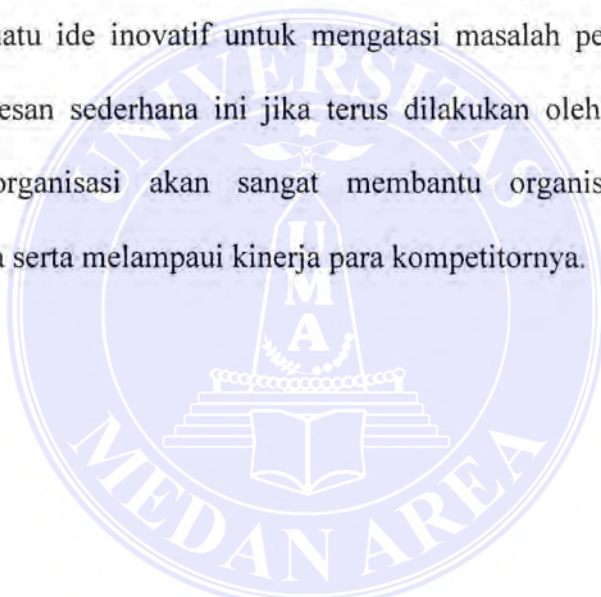
Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dilihat dari loyalitas mereka pada instansi (entah karena keterpaksaan atau sukarela), kepatuhan serta partisipasi yang memang dituntut oleh setiap organisasi pada setiap karyawannya. OCB hanya dapat dicapai jika didukung oleh faktor internal dan eksternal dalam organisasi yang memungkinkan hal itu, faktor internal meliputi karakteristik individu, dan faktor eksternal yaitu seperti karakteristik tugas, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik organisasi.

Kreitner & Kinicki (2004) mengatakan bahwa faktor kepemimpinan dan karakteristik dari lingkungan kerja lebih menentukan perilaku anggota organisasi.

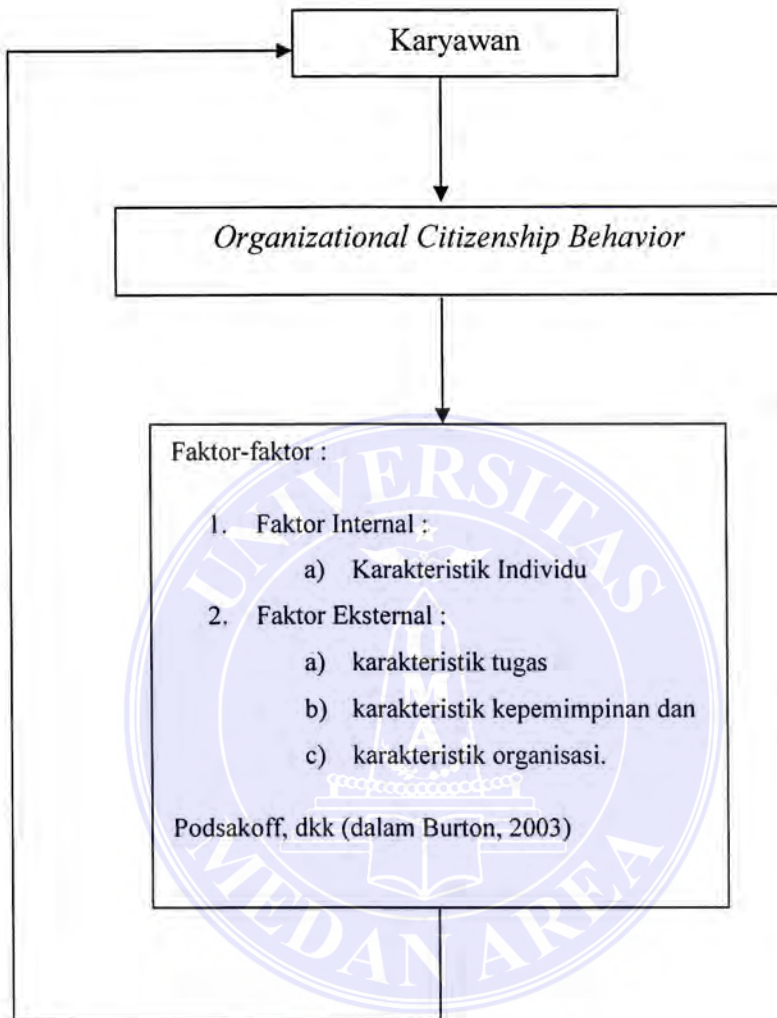
Hubungan ini perlu dipahami dengan baik, karena perilaku anggota organisasi

berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan penilaian kinerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai salah satu dari perilaku pegawai (McCook, 2002), berdampak terhadap efektivitas organisasi.

Perilaku yang tergolong dalam OCB pada karyawan cukup bervariasi, mulai dari tindakan sepele seperti selalu membicarakan hal yang positif tentang perusahaannya, menolong rekan kerja menyelesaikan masalah, menunda mengambil cuti sampai dengan tingkat perilaku yang lebih kompleks seperti mengusulkan suatu ide inovatif untuk mengatasi masalah perusahaan. Perilaku OCB yang terkesan sederhana ini jika terus dilakukan oleh banyak karyawan dalam suatu organisasi akan sangat membantu organisasi meningkatkan produktivitasnya serta melampaui kinerja para kompetitornya.



D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif komparatif. Penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dan interpretasi yang tepat dan membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian. Penelitian deskriptif komparatif adalah penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun mencakup suatu fenomena tertentu (Nazir, 2005). Tujuan penelitian adalah untuk menemukan persamaan dan perbedaan tentang benda-benda, tentang orang, tentang prosedur kerja, tentang ide-ide, kritik terhadap orang lain, kelompok terhadap suatu ide/terhadap suatu prosedur kerja (Sujud dalam Arikunto, 2002).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang menjadi inti penelitian ini adalah “Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PTPN IV.



C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional untuk variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal. OCB bukan hanya dipengaruhi oleh faktor internal (karakteristik individu) saja tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu seperti karakteristik tugas, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik organisasi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh obyek yang dimaksudkan untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai jumlah subyek atau individu yang paling sedikit memiliki suatu sifat yang sama (Hadi, 2001) dan Azwar (2003). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di PTPN IV bagian SDM sebanyak 60 orang. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

Menurut Hadi (2001), sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki satu sifat yang sama. Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasi kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel populasinya. Dalam istilah teknik statistik, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil. Mengingat jumlah populasi yang relative

sedikit, maka keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Maka sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan teknik pengambilan sampel yakni dengan cara *total sampling* (sampel total) yang berjumlah 60 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2002) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala, yaitu :

1. Subyek adalah orang yang paling tau tentang dirinya
2. Apa yang dikatakan subyek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian.

Skala sebagai alat pengumpul data karena skala berisi sejumlah

pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Pertimbangan lain berdasar asumsi bahwa, yang mengetahui kondisi subyek penelitian adalah dirinya sendiri, dan setiap pernyataan subyek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subyek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala (Hadi, 2000). Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu skala ukur yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1 Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala pengukuran yang dibuat berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Podsakoff (dalam Burton, 2003), yaitu faktor internal meliputi karakteristik individu, dan faktor eksternal yaitu seperti karakteristik tugas, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik organisasi. Skala ini disusun berdasarkan skala *Guttman* dengan 2 (dua) alternatif pilihan, nilai 1 untuk jawaban YA, nilai 0 untuk jawaban TIDAK, dengan skor tertinggi 64 dan skor terendah 0.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1 Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sahih jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurinya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1997).

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 1997). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000).

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

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap butir) dengan variabel y (total skor subjek dari seluruh butir)

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap x dengan setiap y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan butir tiap – tiap subjek

$\sum y$ = Jumlah skor total butir tiap – tiap subjek.

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

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

N = Jumlah subjek yang diteliti

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SDx)^2 + (SDy) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} = Koefisien r setelah dikorelasi
 r_{xy} = Koefisien r sebelum dikorelasi
 SDx = Standar Deviasi skor butir
 SDy = Standar deviasi skor total
2 = Bilangan konstanta

2 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, kejegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt (Azwar, 1997) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_n = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan :

- r_{tt} = indeks reliabilitas alat ukur
1 = konstanta bilangan
 Mki = mean kwadrat antar butir
 Mks = mean kwadrat antar subjek

Adapun digunakannya teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah:

1. Jenis data kontinyu.
2. Tingkat kesukaran seimbang.
3. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Adapun pertimbangan-pertimbangan dengan menggunakan metode analisis statistik menurut Hadi (2001), adalah : (a) Statistik bekerja dengan angka-angka (b) Statistik bekerja dengan objektif (c) Statistik bersifat universal dalam semua penelitian.

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk melihat jawaban dari setiap faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian SDM PTNP IV digunakan rumus F % sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah Jawaban Setiap Skala}}{\text{Total Jawaban Setiap Skor}} \times 100$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap aspek, dilakukan perhitungan frekuensi untuk setiap faktor dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{Persentase}}{100} \times N$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari 60 orang karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), ternyata terdapat 80% atau 48 orang yang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) nya didominasi oleh karakteristik individu, sedangkan 12 orang atau 20% lagi tidak dipengaruhi oleh karakteristik individu.
2. Selanjutnya diketahui dari 60 orang Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), ternyata terdapat 51,7% atau 31 orang yang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) nya dipengaruhi oleh karakteristik tugas, sedangkan 48,3% atau 29 orang lagi tidak dipengaruhi oleh karakteristik tugas.
3. Selanjutnya berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa dari 60 orang Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), ternyata terdapat 50% atau 30 orang yang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) nya dipengaruhi oleh karakteristik kepemimpinan, sedangkan 50% atau 30 orang lagi tidak dipengaruhi oleh karakteristik kepemimpinan.
4. Kemudian pada penelitian ini juga diketahui bahwa dari 60 orang Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), ternyata terdapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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)24/7/23

51,7% atau 31 orang yang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) nya dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sedangkan 48,3% atau 29 orang lagi tidak dipengaruhi oleh karakteristik organisasi.

5. Dari keseluruhan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) adalah karakteristik individu yaitu dengan persentase 80%. Sedangkan faktor yang paling sedikit mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) adalah karakteristik kepemimpinan dengan persentase 50%.

B. Saran

1. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Kepada Atasan Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) hendaknya lebih meningkatkan partisipasi karyawan bukan hanya sekedar menyertakan mereka dalam rapat, tetapi lebih pada pengambilan keputusan yang didasarkan pada kebutuhan dan keinginan para pegawai. Hal ini menuntut atasan untuk lebih aktif dan lebih melebur dengan para pegawainya. Diperlukan adanya peningkatan kerjasama antar bagian sehingga lebih diutamakan kerja kelompok (tim) daripada kerja individu. Dengan kerja tim yang solid, maka akan terjadi peningkatan perilaku dari segi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Serta perilaku OCB dapat terbentuk dengan cara menciptakan lingkungan atau iklim yang

kondusif yang dapat merangsang karyawan untuk menunjukkan OCB karena iklim yang kondusif akan memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya iklim yang tidak kondusif akan menghambat laju perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Saran Kepada Karyawan

Untuk karyawan Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), diharapkan mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan cara meningkatkan kebiasaan mendahulukan kepentingan orang lain, membangun kerja sama yang lebih kuat dan bersifat suka rela, dan meminimalisir rasa curiga dan perumusuhan antar sesama karyawan, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tumbuh menjadi perilaku keseharian.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah psikologi industri dan organisasi pada khususnya. Pada penelitian ini karakteristik individu merupakan faktor yang paling menentukan perilaku OCB pada karyawan, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang sama, diharapkan untuk mengkaji masalah ini dengan jangkauan yang lebih luas dengan menambah variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, S. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Burton, C. 2003. *An Empirical Investigation of The Interrelationship of Organizational Culture, Mangerial Values, and Organizational Citizenship Behavior*. Dissertation The George Washington University. (<http://proquest.umi.com.login>)
- Dyne, L.V., Graham, J.W., & Dienech, R.M., 1994. *Organization Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation*. Academy of Management Journal, Vol. 37(4): 765-802.
- Hadi, S. 2000. *Methodological Research*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hadi, S. 2001. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hardaningtyas, D. 2004. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Ciizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pt (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. <http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=334>
- Hasibuan. 2007. <http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html> Akses tanggal 29 Juni 2013, 12.08

- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. 1996. *Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior*. Journal of Organizational Behavior, 17, 253-266
- Legiyanto. 2007. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan OCB Pada Karyawan*. Skripsi: Universitas Medan Area (tidak diterbitkan).
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Novliadi, F. 2007. *Organization Citizenship Behavior Karyawan ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasional*. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara – Tugas Fungsional.
- Organ, D.W., Podsakoff, Ph.M., Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational citizenship behaviour: its nature, antecedents, and consequences*. Thousand OA: SAGE Publications.
- Purba, D.E. & Seniati, A.N.L. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Makara, Sosial Humaniora, Vo. 8, No.3, Desember 2004. 105-111.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi; Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. P. dan Judge, A. T. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Sears, Freedman dan Peplau. 2012. *Psikologi Sosial, Edisi Ke-12*. Jakarta: Kencana

Subri. 2003. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26157/4/-Chapter%20II.pdf> Akses tanggal 29 Juni 2013, 14:27

Williams, L.J., and S.E. Anderson. 1991. *Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors*. *Journal of Management*, 17 (3): 601-617.

