

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DI PT.EXPRAVET NASUBA  
MEDAN**

**TESIS**

**OLEH**

**VINESA INTAN SAVIRA  
191804020**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/11/23

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)20/11/23

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DI PT.EXPRAVET NASUBA  
MEDAN**

**TESIS**

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

**OLEH**

**VINESA INTAN SAVIRA  
191804020**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/11/23

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER PSIKOLOGI

#### HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul** : Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. Expravet Nasuba Medan

**Nama** : Vinesa Intan Savira

**NIM** : 191804020

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si)

(Dr. Patisina, ST, M. Eng)

Ketua Program Studi

Magister Psikologi



(Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog)

Direktur



(Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS)

**Telah di uji pada Tanggal 23 September 2023**

**Nama : Vinesa Intan Savira**

**NPM : 191804020**

**Panitia Penguji Tesis**

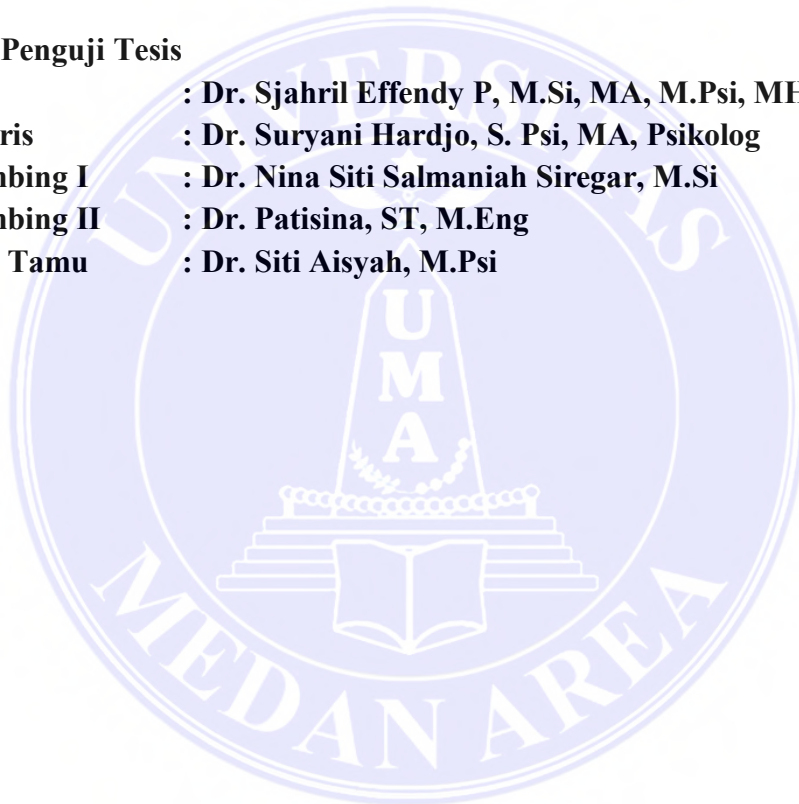
**Ketua : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Sekretaris : Dr. Suryani Hardjo, S. Psi, MA, Psikolog**

**Pembimbing I : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si**

**Pembimbing II : Dr. Patisina, ST, M.Eng**

**Penguji Tamu : Dr. Siti Aisyah, M.Psi**



## **PERNYATAAN**

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



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

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

Nama : Vinesa Intan Savira

NPM : 191804020

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

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

**Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. Expravet Nasuba Medan.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal : 04 November 2023

Yang menyatakan



**Vinesa Intan Savira**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul ” **Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan**”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar

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

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog yang telah memberikan arahan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
4. Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si, sebagai pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan pada Saya sehingga penelitian ini bisa selesai.
5. Dr. Patisina, ST, M. Eng, sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing ditengah kesibukan beliau yang sangat padat sehingga penelitian ini dapat selesai.

6. Kepada Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH dan Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog sebagai dosen Penguji yang telah banyak memberikan masukan.
7. Kepada Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku sekretaris penguji yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan.
8. Seluruh Dosen dan Staf Pascasarjana Universitas Medan Area yang telah ikhlas dan tulus membimbing dan mengajarkan ilmu-ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
9. Orang Tua peneliti Ibu Dina Marlina, SH, S.Pd dan Bapak Dedy Syahputra, maupun suami peneliti Mhd Dwi Rafi Angga, SM, yang telah memberikan dukungan luar biasa melalui do'a-do'a dan selalu mencurahkan segalanya dengan kesabaran dan keikhlasan demi kesuksesan peneliti.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2019 yang tersayang. Terimakasih selama ini ada dalam hidup peneliti. Baik cita/cinta dan semangat kalian kalian jadi penyemangat bagi peneliti.
11. Para pimpinan dan karyawan di PT. Expravet Nasuba yang telah banyak membantu mengisi kuesioner penelitian sehingga peneliti bisa menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan terimakasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi.



Medan, 23 September 2023

Vinesa Intan Savira

191804020



## ABSTRAK

### **Savira, Vinesa Intan . Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Ekspravet Nasuba Medan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adanya pengaruh yang positif signifikan antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Ekspravet Nasuba, dengan nilai koefisien determinan prediktor ( $R^2$ ) sebesar 0,326 yang berarti iklim organisasi berkontribusi sebesar 32,6 persen mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, semakin rendah *organizational citizenship behavior*. Adanya pengaruh yang positif signifikan antara iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Ekspravet Nasuba, dengan nilai koefisien determinan prediktor ( $R^2$ ) sebesar 0,421 yang berarti iklim organisasi berkontribusi sebesar 42,1 persen mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, semakin rendah *organizational citizenship behavior*. Adanya pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Ekspravet Nasuba, dengan nilai koefisien determinan dari pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi adalah sebesar ( $R^2$ ) = 0,418 dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 41,8 persen.

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

## ABSTRACT

**Savira, Vinesa Intan. *The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior Of Employees At PT.Expravet Nasuba***

*The results showed that there was a significant positive influence between organizational climate on organizational citizenship behavior of employees of PT. Nasuba expravet, with a predictor determinant coefficient value ( $R^2$ ) of 0.326, which means that organizational climate contributes 32.6 percent to organizational citizenship behavior. This means that the higher the organizational climate, the higher the organizational citizenship behavior. Conversely, the lower the organizational climate, the lower the organizational citizenship behavior. There is a significant positive influence between organizational climate on organizational citizenship behavior of employees of PT. Nasuba expravet, with a predictor determinant coefficient value ( $R^2$ ) of 0.421, which means that organizational climate contributes 42.1 percent to organizational citizenship behavior. This means that the higher the organizational climate, the higher the organizational citizenship behavior. Conversely, the lower the organizational climate, the lower the organizational citizenship behavior. The influence of organizational climate and organizational commitment to organizational citizenship behavior of employees of PT. Nasuba expravet, with the value of the determinant coefficient of the influence of organizational climate and organizational commitment of ( $R^2$ ) = 0.418 it can be concluded that organizational climate and organizational commitment together influence organizational citizenship behavior by 41.8 percent.*

**Keywords: *Organizational Climate, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior***

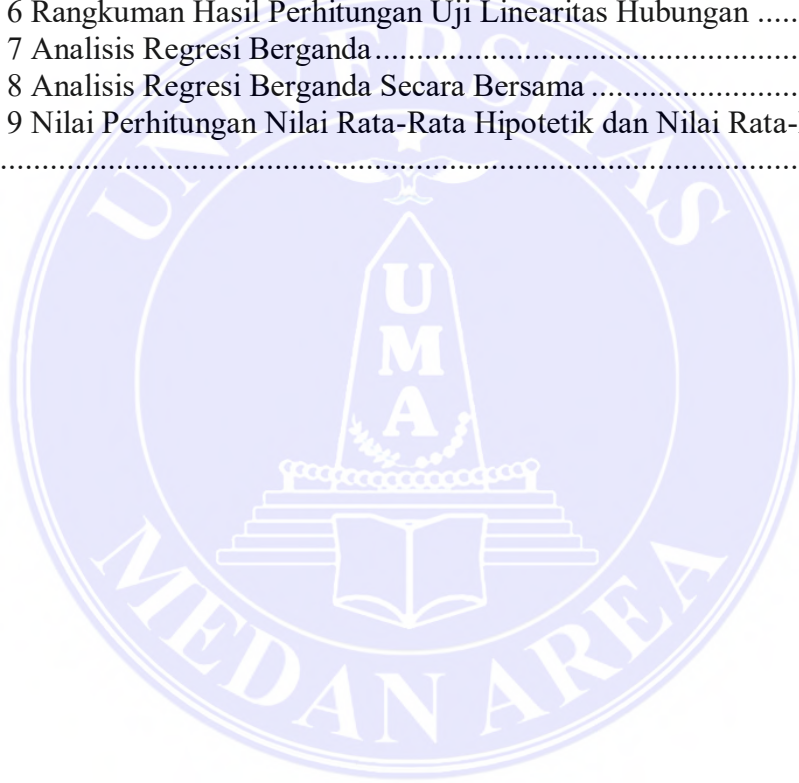
## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1.1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	10
2.1.2. Aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	11
2.1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	13
2.1.4. Pengertian Iklim Organisasi.....	18
2.1.5. Aspek Iklim Organisasi .....	19
2.1.6. Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
2.1.7. Aspek Komitmen Organisasi .....	21
2.2. Kerangka Konseptual .....	22
2.2.1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB .....	22
2.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB.....	23
2.2.3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB ..	25
2.3. Hipotesis Penelitian .....	27
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN .....	28
3.1. Desain Penelitian.....	28

3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.3.	Identifikasi Variabel .....	28
3.4.	Definisi Operasional .....	28
3.5.	Populasi dan Sampel.....	30
3.6.	Teknik Pengambilan Sampel .....	31
3.7.	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7.1.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	36
3.8.	Prosedur Penelitian.....	39
3.9.	Teknik Analisis Data .....	39
3.9.1.	Statistik Deskriptif.....	39
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik.....	40
BAB IV	.....	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	.....	42
4.1.	Orientasi Kancha Penelitian.....	42
4.2.	Persiapan Penelitian.....	42
4.2.1.	Persiapan Administrasi .....	42
4.2.2.	Persiapan Alat Ukur.....	43
4.3.	Pelaksanaan Penelitian.....	43
4.3.1.	Hasil Uji Coba Validitas .....	44
4.3.2.	Hasil Uji Coba Reliabilitas .....	45
4.4.	Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	46
4.4.1.	Uji Asumsi Normalitas .....	46
4.4.2.	Uji Asumsi Linearitas .....	47
4.5.	Pembahasan.....	51
4.5.1.	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan di PT. Expravet Nasuba.....	51
4.5.2.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan di PT. Expravet Nasuba.....	52
4.5.3.	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan di PT. Expravet Nasuba .....	53
BAB V	.....	55
SIMPULAN DAN SARAN	.....	55
5.1.	Simpulan .....	55
5.2.	Saran .....	56
DAFTAR PUSTAKA	.....	58
LAMPIRAN		

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	34
Tabel 3. 2 Blueprint Skala OCB.....	33
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Iklim Organisasi.....	34
Tabel 3. 4 Blueprint Komitmen Organisasi.....	35
Tabel 3. 5 Kriteria Reliabel.....	38
Tabel 4. 1 distribusi Penyebaran Aitem Skala OCB.....	44
Tabel 4. 2 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Iklim Organisasi.....	44
Tabel 4. 3 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi.....	45
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	47
Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	47
Tabel 4. 7 Analisis Regresi Berganda.....	48
Tabel 4. 8 Analisis Regresi Berganda Secara Bersama.....	49
Tabel 4. 9 Nilai Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	51



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir ..... 26



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian.....	63
Lampiran 2 Tabulasi data Skala Iklim Organisasi (X1) .....	78
Lampiran 3 Tabulasi data Skala Komitmen Organisasi (X2) .....	89
Lampiran 4 Tabulasi data Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) .....	100
Lampiran 5 Hasil Analisa Data dengan SPSS .....	105
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian .....	113
Lampiran 7 Surat Izin Pengambilan Data .....	114
Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian .....	115





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia organisasi saat ini semakin ketat, setiap organisasi diharuskan dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Setiap harinya muncul organisasi baru dan dengan ide-ide baru yang ingin menyaingi organisasi-organisasi sebelumnya yang lebih dulu terbentuk. Oleh karena itu orang-orang dalam organisasi diharuskan dapat menentukan kebijakan dan strategi manajemennya, khususnya pada bidang sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi, karena SDM merupakan pendukung agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Perubahan lingkungan yang cepat akan memaksa organisasi untuk selalu beradaptasi guna kelangsungan hidupnya dan menjadi dinamika kehidupan organisasi sehari-hari (Bolognese, 2002).

Suatu organisasi dapat membentuk kinerja SDM menjadi baik dengan mencari cara bagaimana karyawan dapat senang dengan pekerjaannya dan tempat bekerjanya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat suasana organisasi menjadi nyaman, dengan itu akan membuat karyawan senang bekerja di organisasi tersebut. Organisasi juga harus bisa membuat karyawan menerima tempat bekerjanya dan mengenal mengenai hal-hal yang berkaitan tentang pekerjaannya. Suasana organisasi yang nyaman maka akan menunjang terciptanya komitmen dari karyawan sehingga tidak ingin meninggalkan pekerjaannya. Dengan itu maka akan tercipta SDM yang baik. Membahas mengenai SDM, terdapat salah satu perilaku dari SDM yang dapat

menguntungkan pihak-pihak di suatu organisasi, yaitu *organizational citizenship behaviour*.

Garay (2006) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab kita, selain itu individu memiliki kewajiban demi memajukan atau keuntungan organisasi.

Perilaku OCB ini merupakan perilaku bekerja lebih dari waktu yang ditentukan organisasi dan tidak mengharapkan berapa besar reward yang akan diterima. Pegawai yang memiliki OCB adalah pegawai yang tidak mudah mengeluh, suka membantu rekan kerja, suka bertutur kata positif di tempat kerja, mengurangi ketegangan di tempat kerja karena pegawai dengan OCB memiliki toleransi yang tinggi terhadap kondisi di lingkungan kerja yang kurang ideal. Kemudian karyawan yang memiliki OCB dapat bekerja efektif dan efisien yang ditandai dengan melebihi ekspektasi dan suka memberikan rekomendasi perbaikan organisasi.

Pentingnya PT. Expravet Nasuba adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi olahan hasil peternakan dan perikanan. Perusahaan ini telah berdiri semenjak tahun 1981. PT. Expravet Nasuba ini ber alamat di Jl. K. L. Yos Sudarso km.8,8 No.88 Medan Deli. PT.Expravet Nasuba mulai berkembang pesat dan mampu bersaing dengan organisasi-organisasi unggulan di Sumatera Utara. Kualitas produk yang meningkat didukung dengan perkembangan teknologi dan sumber daya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 15 Mei 2023 pada *Human Resource Development* (HRD) ditemukan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan.

Rendahnya sikap peduli karyawan terhadap lingkungan kerja maupun terhadap rekan kerja. Namun, adanya peraturan yang kurang ketat di perusahaan tersebut menjadikan beberapa karyawan tidak disiplin untuk taat mengikuti peraturan yang ada dikarenakan tidak terdapat sanksi yang membuat karyawan jera ketika melanggar peraturan.

Beberapa fenomena yang menarik terkait dengan *Organizational Citizen Behavoir* OCB di perusahaan. Salah satunya adalah *Organizational Citizen Behavoir* (OCB) pada karyawan di PT. Expravet Nasuba. Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara dengan dua karyawan yaitu DS dan MJ pada 17 Mei 2023 menunjukkan adanya fenomena nampak terkait *Organizational Citizen Behavoir* (OCB) pada karyawan baik laki-laki maupun perempuan. Fenomena yang berkaitan dengan *Organizational Citizen Behavoir* (OVCB) karyawan yaitu adanya karyawan yang kurang menaati peraturan perusahaan. Karyawan yang kurang menaati peraturan perusahaan seperti karyawan yang datang terlambat datang ke kantor, ketika mereka sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung memulai pekerjaannya, rendahnya sikap toleransi dengan perkerjaan maupn lingkungan kerja, dan rendahnya sikap tolong menolong kepada rekan kerja yang membutuhkan bantuan baik dalam pekerjaan tugas formal maupun informasi. Serta keluar dari lingkungan kerja di saat jam kerja masih berlangsung, Terdapat pekerja yang bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang. Karyawan juga kurang antusias dalam mengikuti pelatihan atau pembekalan yang di adakan dari perusahaan guna dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai alasan pribadi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas, ditemukan fenomena-fenomena yang menunjukkan rendahnya tingkat OCB di PT. Expravet Nasuba. Hal

tersebut dapat diketahui dari perilaku karyawan yang kurang baik di perusahaan. Fenomena-fenomena tersebut dapat merugikan perusahaan karena rendahnya tingkat OCB karyawan di perusahaan tersebut. Sehingga perilaku OCB dapat menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih lanjut. OCB merupakan suatu perilaku pilihan individu di luar dari kewajiban kerja formalnya, tetapi perilaku tersebut memiliki kontribusi yang besar pada kemajuan organisasi sehingga perilaku OCB pada karyawan penting untuk diteliti. Hal ini juga didukung oleh temuan Prihatsanti (2010) yang menyatakan bahwa OCB merupakan hal penting pada efektifitas dan efisiensi dari tim kerja dan organisasi. Pada akhirnya, OCB dapat memberikan kontribusi pada keseluruhan produktifitas dari organisasi tersebut. Sementara itu, Luthans (1998) menambahkan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih menunjukkan perilaku prososial seperti membantu rekan kerja dan menjadi lebih kooperatif.

Kemudian Robbins (2009) menjelaskan bahwa organisasi dengan karyawan yang berperilaku OCB akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dari organisasi lain. Perilaku OCB memiliki dampak yang positif bagi kelangsungan suatu organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian dari Bogler (2005) pada guru SMP dan SMA di Israel yang menunjukkan bahwa OCB yang dimiliki guru sangat berpengaruh pada partisipasi mereka dalam mengambil suatu keputusan sehingga memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan.

Ariani (2008) menemukan bahwa OCB merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Penjelasan tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang OCB pada karyawan dengan adanya pertimbangan seperti karyawan seharusnya memiliki perilaku OCB, tetapi fakta

yang ada tidak semua karyawan memiliki OCB pada waktu bekerja. Ketika perilaku OCB karyawan rendah maka akan berdampak pada pekerjaan karyawan yang menurun dalam organisasi.

Ada berbagai penelitian yang dilakukan untuk mengupas OCB secara mendalam, seperti yang dijelaskan Organ (1995) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi OCB, yaitu budaya dan iklim organisasi, komitmen organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Litwin & Stringer (dalam Forte, 2003) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kumpulan persepsi individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan kondisi internal lingkungan kerja. Perusahaan yang memiliki iklim organisasi positif akan memiliki karyawan yang berperilaku OCB. Iklim organisasi menurut Fazrudyati (2013) yang positif tidak hanya membuat nyaman tetapi juga berpengaruh dalam performa kerja karyawan. Jika perusahaan dapat memberikan iklim organisasi yang dipersepsikan karyawan secara positif maka akan memunculkan perilaku OCB pada karyawan. Menurut Rene (dalam Fazrudyati, 2013) perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bereksperimen atau mengeksplorasi hal-hal baru di luar pekerjaannya dapat perlahan membantu karyawan mengubah pandangan negatif terhadap perusahaan. Perilaku OCB dapat terbentuk jika iklim organisasi di lingkungan kerja kondusif. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi karena iklim organisasi merupakan persepsi individu tentang apa yang telah diberikan organisasi dan akan menentukan perilaku individu.

Iklim organisasi yang diciptakan memiliki peran penting dalam pembentukan perilaku OCB.

Selain iklim organisasi yang mempengaruhi OCB, terdapat komitmen organisasi juga memberikan kontribusi dalam pembentukan perilaku OCB. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja mengenai perasaan seseorang terhadap organisasi. Suatu organisasi memiliki harapan yang tinggi terhadap anggota yang bekerja untuk memiliki komitmen. Menurut Meyer & Allen (1990) komitmen organisasi merupakan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotannya dalam organisasi. Perusahaan cepat mencapai tujuannya jika komitmen organisasi tinggi dan dapat bekerja melebihi tugas formalnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah maka tidak menunjukkan perilaku OCB saat bekerja. Hal ini sejalan dengan Riady (dalam Teresia & Suyasa, 2008) menjelaskan bahwa karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik pada organisasi.

Karyawan yang bekerja dengan nyaman dan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan akan percaya dan menerima tujuan dari perusahaan. Hal ini mengartikan bahwa karyawan memiliki komitmen pada perusahaan. Sementara itu penelitian Teresia & Suyasa (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berperan pada OCB, semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi semakin karyawan ingin bekerja melebihi tuntutan tugasnya.

Lubis (2015) menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Berdasarkan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya fenomena OCB sangat menarik untuk diteliti karena

pengertiannya yang luas. Hal ini menjadikan pertimbangan penulis untuk melakukan penelitian. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang memiliki kondisi iklim organisasi yang kondusif dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan membentuk perilaku OCB. Perilaku OCB dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena perilaku OCB merupakan perilaku positif karyawan dalam bekerja dan melihat karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang dapat memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan. Kedua faktor tersebut mempengaruhi OCB sehingga penulis akan meneliti. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT.Expravet Nasuba”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut : Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik identifikasi masalahnya bahwa terdapat indikasi rendahnya OCB karyawan di PT. Expravet Nasuba. Masalah yang sering terjadi dalam hal kedisiplinan seperti karyawan yang datang terlambat datang ke kantor dan pulang lebih awal sebelum waktu kerja selesai. Masalah lain dari sisi rendahnya sikap perduli dan toleransi pada lingkungan kerja maupun rekan kerja. Fenomena yang nampak terkait dengan adanya beberapa karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan, ada pula mereka merasa kurang antusias maupun tidak maksimal

dalam mengikuti pelatihan yang di adakan guna dalam meningkatkan kinerja maupun kualitas produk dalam perusahaan.

Permasalahan ini juga dipengaruhi dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi dalam tubuh perusahaan di PT. Expravet Nasuba Medan. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti memfokuskan variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi untuk didalami perannya terhadap fenomena OCB ini digunakan sebagai faktor penentu OCB pada karyawan dari PT. Expravet Nasuba Medan.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizen Behavior* pada karyawan PT.Expravet Nasuba Medan ?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizen Behavior* pada karyawan PT.Expravet Nasuba Medan ?
3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizen Behavior* pada karyawan PT.Expravet Nasuba Medan ?

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan bahwa :

1. Adanya pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizen behavior* pada karyawan di PT. Expravet Nasuba.
2. Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizen behavior* pada karyawan di PT. Expravet Nasuba.



3. Adanya pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizaional citizen behavior pada karyawan di PT. Expravet Nasuba.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut:

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada perusahaan khususnya sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi mengenai mengembangkan sumber daya manusia khususnya di lingkungan organisasi. Penelitian ini dapat memperkaya kajian teori dan riset yang berhubungan dengan masalah organizational citizen behavior, iklim organisasi, dan komitmen organisasi.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman perusahaan dalam mengelola karyawan agar dapat menciptakan perilaku organizational citizen behavior sehingga tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang bekerja tidak sekedar dari tugas formalnya saja. Menurut Organ (1997) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan peran ekstra individu dalam bekerja. OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Schultz (dalam Prihatsanti, 2010) menyatakan bahwa OCB merupakan usaha ekstra karyawan yang melebihi tugas dari pekerjaannya. OCB menurut Podsakoff, Ahearne, dan MacKenzie (1997) merupakan perilaku sukarela, perilaku melebihi tuntutan tugas yang berkontribusi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan.

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan tetapi mendukung perusahaannya tersebut secara efektif. Borman dan Motowidlo (dalam Organ, 1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang mendukung organisasinya. Dubrin (dalam Teresian dan Suyasa, 2008) mengemukakan bahwa OCB adalah perilaku dimana karyawan bekerja untuk kebaikan organisasi, walaupun tanpa penghargaan khusus yang dijanjikan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela karyawan dalam bekerja melebihi pekerjaan formalnya, tidak mementingkan imbalan, dan selalu mendukung organisasi, perilaku tersebut sangat berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Berdasarkan uraian dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizen behavior* (OCB) adalah suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela dan yang bukan suatu kewajiban kerjanya tanpa meminta imbalan apapun sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

### 2.1.2. Aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan perilaku yang memberikan kontribusi besar pada perusahaan. Ada beberapa aspek OCB, Organ (1995) menyebutkan ada lima aspek OCB, yaitu:

a. *Altruism*

Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi. Aspek ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. Aspek ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. *Sportmanship*

Toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. Seorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya, dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Aspek ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Organ (1997) menambahkan dua aspek yang pertama *peacekeeping*, yaitu tindakan-tindakan yang menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal dan yang kedua *cheerleading*, yaitu sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Menurut Podsakoff, dkk (1997) para manajer dalam suatu perusahaan cenderung memasukan beberapa aspek OCB seperti *altruism*, *courtesy*, *peacekeeping*, dan *cheerleading* menjadi aspek yaitu aspek *helping behavior*. *Helping behavior* merupakan perilaku menolong orang lain dalam mengatasi masalah-masalah saat bekerja dan mencegah konflik dengan orang lain.

Jiao (2010) membedakan aspek OCB menjadi dua kategori, yaitu:

- a. OCB-I merupakan perilaku-perilaku yang secara langsung bermanfaat bagi rekan kerja dan secara tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasinya. Aspek dalam OCB-I adalah *altruism*,

*courtesy*, *peacekeeping*, dan *cheerleading*. *Altruism*, keinginan untuk memberikan bantuan pada orang lain. *Courtesy*, menghormati orang lain dan berbuat baik pada orang lain. *Peacekeeping*, suatu tindakan yang menghindari konflik interpersonal. *Cheerleading*, membantu rekan kerja untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- b. OCB-O merupakan perilaku-perilaku yang bermanfaat bagi organisasi pada umumnya. Aspek yang ada dalam OCB-O yaitu *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *sportmanship*. *Conscientiousness*, perilaku mematuhi peraturan organisasi sehingga menuntungkan bagi organisasi. *Civic virtue*, bentuk partisipasi karyawan untuk memajukan organisasi. *Sportmanship*, toleransi di tempat kerja seperti tidak mengeluh, tidak membesar-besarkan masalah, dan tidak senang protes.

Berdasarkan uraian di atas penulis dalam melakukan penelitian memakai aspek-aspek dari Organ (1995) yang meliputi *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *sportmanship*.

### 2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku OCB individu dan saling terkait satu sama lain. Menurut Organ (1995) faktor yang mempengaruhi OCB yaitu:

- a. Budaya dan Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang positif membuat karyawan bekerja melebihi tugas formalnya dan akan mendukung tujuan dari organisasi sedangkan budaya organisasi merupakan kondisi awal yang menimbulkan perilaku

OCB. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan perusahaan memperlakukan dengan adil maka akan terbentuk perilaku OCB.

b. Kepribadian dan Suasana Hati (*mood*)

Kepribadian merupakan sifat individu yang bersifat tetap sedangkan suasana hati dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan keinginan karyawan untuk membantu rekan kerjanya. Iklim organisasi yang positif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

*Mood* yang positif akan mendorong seseorang untuk membantu orang lain. Jika *mood* seseorang tidak baik peluang untuk membantu orang lain menurun.

c. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional

Karyawan yang merasa bahwa dirinya didukung oleh perusahaan maka akan memberikan timbal balik (*feed back*) pada perusahaan. Perilaku *citizenship* akan terbentuk dalam diri karyawan. Perilaku *citizenship* ditunjukkan antara lain dengan membantu rekan kerja, memberikan saran bagi tindakan inovatif, dan mengembangkan keterampilan mereka untuk mencapai nilai kinerja yang tinggi.

d. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan Bawahan

Jika interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat pada atasannya

sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan atasannya.

e. Masa Kerja

Masa kerja karyawan akan mempengaruhi kedekatan karyawan dengan perusahaan. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri, menimbulkan perasaan dan perilaku positif karyawan dalam melakukan pekerjaannya

f. Jenis Kelamin (*gender*)

Terdapat perbedaan yang signifikan antara perempuan dan laki-laki, dimana perempuan memiliki rasa menolong yang lebih tinggi di bandingkan laki-laki. Morrison (dalam Novliadi, 2006) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara laki-laki dan perempuan, dimana perempuan menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in role* mereka dibanding dengan laki-laki. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa perempuan cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka.

Menurut Podsakoff, Ahearne, dan MacKenzie, (1997) ada empat faktor yang mempengaruhi munculnya OCB dalam diri seorang karyawan, yaitu:

a. Karakteristik individual

Faktor karakteristik individual ini meliputi sikap-sikap positif karyawan terhadap organisasi, persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan persepsi dukungan pimpinan.

b. Karakteristik tugas

Karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas. Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar karena mendapat pengawasan langsung dari pimpinan sehingga sering kali dihadapkan dengan ketidakpastian yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya.

c. Karakteristik organisasional

Karakteristik dari organisasi meliputi tujuan, kumpulan orang, struktur, sistem dan prosedur. Kumpulan orang dengan berbagai pola interaksi yang diterapkan sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Struktur dan sistem dalam perusahaan dibentuk agar karyawan memahami tugasnya dan dapat bertanggung jawab dengan penuh.

d. Perilaku pemimpin

Perilaku pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi dan dapat mengurangi perpecahan di organisasi tersebut. Faktor perilaku pemimpin memiliki hubungan yang kuat terhadap OCB dibandingkan faktor-faktor lainnya.

Muchinsky (2003) mengemukakan faktor-faktor OCB adalah faktor disposisional (kepribadian dan komitmen organisasi). Faktor disposisional ini meliputi harga diri, *organizational-based self-esteem* (OBSE), etos kerja, dan *need for achievement* (n Ach).

Piercy, Cravens, Lane, dan Vorhies (2006) menyatakan bahwa munculnya OCB dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu:

- a. Kontrol dari atasan Pemimpin organisasi selalu rutin melakukan pengawasan kepada para karyawan. Pengawasan dapat dilakukan dengan



cara melakukan *briefing* setiap pagi, sehingga kinerja karyawan dapat terkontrol.

b. Persepsi terhadap dukungan organisasi

Organisasi yang mendukung kerja positif karyawan akan mendapatkan penilaian positif dari karyawan. Karyawan yang merasa bahwa dirinya didukung oleh perusahaan maka akan memberikan timbal balik yang positif pula pada organisasi.

c. Komitmen organisasi

Sikap karyawan yang merasa terikat dengan organisasinya merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi, sehingga kinerja karyawan maksimal dan dapat memajukan organisasi.

d. Kepuasan kerja

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor OCB ada beberapa, yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*), karakteristik individual meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasi serta persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas, karakteristik organisasional, perilaku pemimpin, faktor disposisional kepribadian dan komitmen organisasi,

kontrol dari atasan, persepsi terhadap dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

#### 2.1.4. Pengertian Iklim Organisasi

Organisasi merupakan suatu sistem dengan beberapa kegiatan yang memiliki tujuan yang sama. Organisasi seperti sekolah yang bergerak di pendidikan memiliki berbagai macam anggota yang satu sama lain berinteraksi untuk mencapai satu tujuan tertentu. Interaksi antar anggota yang baik dan harmonis memerlukan iklim organisasi yang baik.

Istilah iklim organisasi pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (Wirawan, 2007). Taiguri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul, lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).

Menurut Lumsdaine (dalam Amallia, 2007), iklim organisasi merupakan kumpulan persepsi karyawan terhadap karakteristik dari prosedur yang ada dalam sebuah perusahaan. Stringer (2002) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai kumpulan dan pola lingkungan yang akan memunculkan motivasi pada anggota organisasi. Menurut Taiguri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kolb dan Rubin (dalam Amallia, 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu perangkat manajemen untuk memadukan motivasi-motivasi dari karyawan dengan tujuan serta tugas dari perusahaan. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (dalam Amallia, 2007) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka. Luthans (1998) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal suatu organisasi. Wirawan (2007) menyatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang akan kinerja anggota organisasi.

Iklim organisasi dapat disimpulkan sebagai perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas dalam perusahaan yang merupakan kumpulan persepsi karyawan terhadap lingkungan internal perusahaan dimana iklim organisasi juga mempengaruhi perilaku individu terhadap organisasi yang akan menentukan kinerjanya.

### **2.1.5. Aspek Iklim Organisasi**

Hoy dan Miskel (2014) meneliti iklim organisasi sekolah terkait perilaku anggota organisasi dalam hal ini adalah pimpinan dan karyawan. Ada lima aspek yang telah dikembangkan dan mengacu pada kualitas interaksi antara pimpinan dan karyawan, yaitu:

1. *Supportive*, menggambarkan bahwa orang-orang dalam bekerja saling mendengarkan, dan terbuka terhadap saran yang diberikan. Penghargaan ditunjukkan dalam sikap *respect* dan kritik diterima secara konstruktif.

2. *Directive*, menggambarkan ketegangan suasana dan supervisi terbuka. Pemimpin menegakkan kontrol terbuka, konstan, dan rinci terhadap karyawan dan aktivitas perusahaan.
3. *Enganged*, karyawan merasa bangga dengan perusahaan dan menikmati bekerja bersama dengan rekan kerja. Dalam hal ini karyawan tidak hanya peduli kepentingan pribadi saja tetapi juga berkomitmen untuk keberhasilan perusahaan.
4. *Frustrated*, mengacu pada pola umum gangguan dari rekan kerja yang mengalihkan perhatian dari tugas dasar dan tugas diberikan tugas informal yang berlebih.
5. *Intimate*, suasana yang kuat dalam solidaritas, saling menghargai, menghormati, terhadap *sense of belongingness*. Dalam hal ini menunjukkan adanya jaringan pendukung yang kuat antar karyawan, saling mengenal dengan baik, dan bersosialisasi bersama.

Iklm organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada lima aspek yang telah dikembangkan Hoy dan Miskel (2014), yaitu *supportive*, *directive*, *enganged*, *frustrated*, dan *intimate*.

#### 2.1.6. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Jugde (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen (1990) komitmen organisasi merupakan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan

untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotannya dalam organisasi. Menurut Newstrom dan Davis (dalam Teresia & Suyasa, 2008), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Teresia dan Suyasa (2008) mengatakan komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan ingin tetap bertahan dalam organisasi Greenberg (1996) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Hulin (1998) komitmen organisasi adalah ketertarikan kepada organisasi menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan.

Berdasarkan dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan hubungan karyawan dengan organisasinya dimana karyawan percaya dan menerima tujuan, tugas dan peraturan dalam organisasi tersebut sehingga karyawan tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

### **2.1.7. Aspek Komitmen Organisasi**

Menurut Greenberg dan Baron (2003) komitmen organisasi memiliki tiga aspek dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*), karyawan yang memiliki *affective commitment* akan tetap berada dalam organisasi karena mendukung tujuan organisasi.
- b. Komitmen Kontinuans (*continuance commitment*), hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi.

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib memajukan organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1990) komitmen organisasi memiliki tiga aspek dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen afektif mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja di organisasi.

- b. Komitmen Kontinuans (*continuance commitment*)

Komitmen kontinuans berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Seorang karyawan yang bekerja dengan komitmen kontinuans karena karyawan ingin memajukan organisasinya untuk menjadi lebih maju.

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi akan merasa bahwa mereka harus bekerja baik dalam dalam organisasi

Berdasarkan dari definisi di atas penulis memilih aspek dari Meyer dan Allen (1990) yang sesuai dengan kondisi sekolah dalam penelitian ini yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

### **2.2.1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB**

Penelitian sebelumnya yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yang terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah

sebagai berikut: Prihatsanti (2010) tentang Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan OCB. Hal ini ditunjukkan dengan skor korelasi  $r_{xy} = 0,500$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Waspodo & Minadaniati (2012) melakukan penelitian pada karyawan PT. Trubus Swadaya dengan hipotesis iklim organisasi mempengaruhi OCB dan menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Di dukung dengan penelitian Dea (2014) ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan OCB di Universitas Muhammdiyah Surakarta. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan OCB dapat dilihat pada nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,508 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ).

### **2.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB**

Penelitian Teresia dan Suyasa (2008) tentang Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan *Call Centre* di PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi ternyata menjadi salah satu faktor yang berperan pada OCB dengan hasil  $r_s(86) = 0,441$  dengan  $p < 0,01$ . Ticoalu (2013) tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (*Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan dari tingkat signifikan yang lebih kecil yaitu  $0,014 < 0,05$  sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan

secara signifikan dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi.

Purba dan Seniati (2004) Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil dari analisis regresi berganda diketahui bahwa *trait* kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap OCB di Indonesia. Schappe (1998) *The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior* yang menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan satu-satunya korelasi yang signifikan dari OCB ( $r = 0,21, p < 0,01$ ). Wahyuningsih (2009) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. William dan Anderson (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB. Meyer dan Allen (1993) *Commitment to organizational and occupations: Extension and test of three-component conceptualization* menemukan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan OCB.

Adapun penelitian yang menunjukkan hasil yang sama pada Fitria,dkk (2015) hasil penelitian menunjukkan secara umum komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB yaitu sebesar 17,8% terhadap tinggi atau rendahnya tingkat OCB, sehingga tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya OCB perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha.



### 2.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB

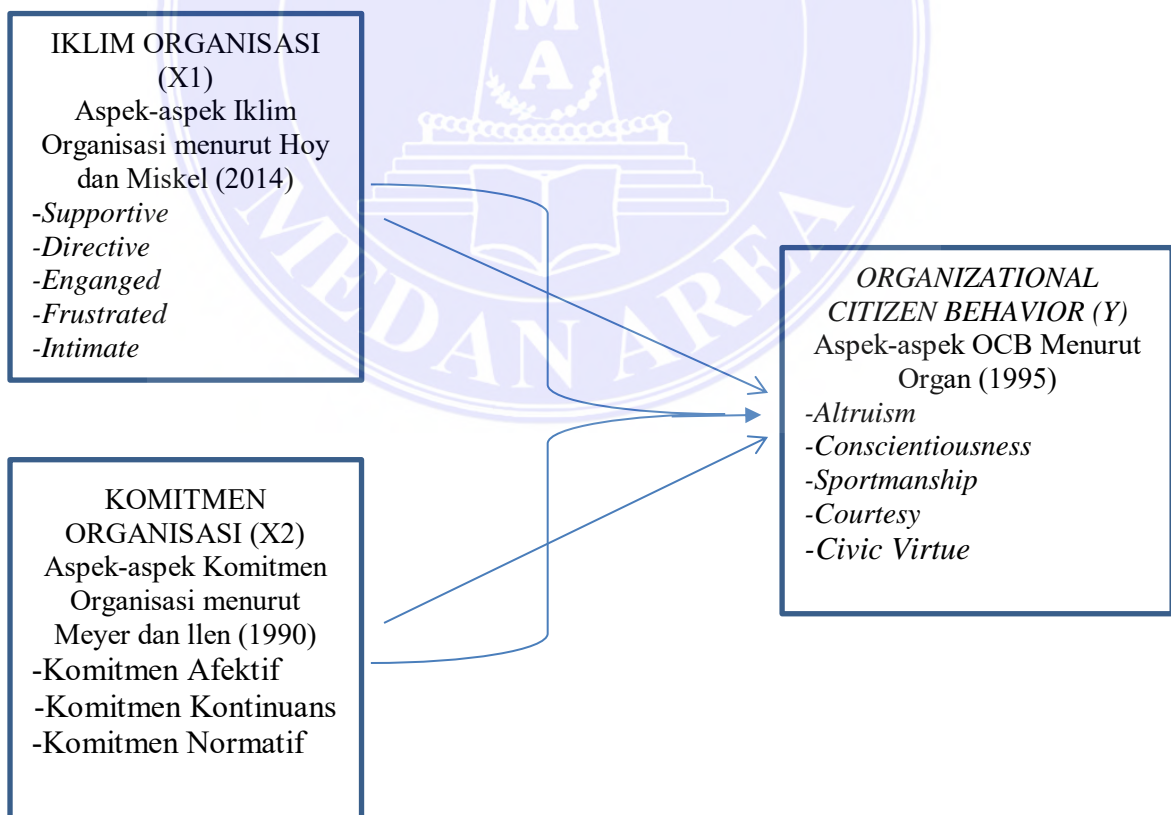
Berdasarkan dari penelitian sebelumnya, dapat dilihat dari penelitian Lubis (2015), yang dilakukan dalam rangka meneliti tentang pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan STIE Pasaman Simpang Empat sebanyak 41 orang yang kesemuanya dijadikan responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan OCB harus dimulai dengan upaya peningkatan iklim organisasi dan komitmen organisasi. Pourkiani (2014), meneliti tentang hubungan iklim organisasi, komitmen organisasi, dan OCB. Populasi penelitian termasuk 1.276 karyawan perusahaan gas di provinsi Khuzestan, dan 296 subjek yang dipilih dengan rumus Cochran. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi, komitmen organisasi dengan OCB, begitu juga iklim organisasi dengan OCB. Antony (2016), meneliti hubungan iklim organisasi, komitmen organisasi, dan OCB memakai sampel 100 pengajar di perguruan tinggi dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan prediktor komitmen organisasi dan OCB.

Adapun penelitian lain yang mendukung Ukkas dan Latif (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) kepada karyawan baik sebagian maupun serentak. Sehingga penelitian ini dapat menjadi referensi bagi PT. PLN (Persero) Area Palopo untuk terus

meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Hasil penelitian sebelumnya banyak mengungkapkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku OCB. Iklim yang kondusif dan komitmen tinggi terhadap organisasi akan membentuk perilaku OCB pada anggota organisasi yang dapat bermanfaat dalam memajukan organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi *organizational citizen behavior* pada karyawan, ketiga hubungan variabel tersebut dapat dilihat pada bagan hubungan berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

### 2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konsep yang telah diuraikan di atas, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizen Behavior* pada karyawan PT.Expravet Nasuba Medan
2. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizen Behavior* pada karyawan PT.Expravet Nasuba Medan
3. Ada pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizen Behavior* pada karyawan PT.Expravet Nasuba Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian salah satu hal yang penting adalah desain penelitian yang akan dipakai penulis. Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam bagian ini menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan metode penelitian seperti variabel penelitian, definisi operasional, populasi, sampel, teknik sampling, alat ukur penelitian, prosedur pengumpulan data, penskalaan, daya diskriminasi dan reliabilitas alat ukur, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

#### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan diuji dan dilaksanakan pada karyawan di PT. Expravet Nasuba dengan masa kerja minimal satu tahun, dan penelitian ini akan dimulai pada 17 Juli 2023.

#### 3.3. Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini ada tiga variabel, yaitu:

1. Variabel Terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Variabel Bebas (X) : Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)

#### 3.4. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

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

Menurut Organ (1997) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan peran ekstra individu dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB adalah bagaimana perilaku sukarela karyawan dalam bekerja melebihi pekerjaan formalnya, tidak mementingkan imbalan, dan selalu mendukung organisasi, perilaku tersebut sangat berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Untuk mengukur variabel OCB digunakan skala OCB dari Podsakoff (1990). Tinggi rendahnya skor OCB dapat dilihat dari skor skala OCB. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, menunjukkan perilaku OCB yang tinggi pada karyawan. Sebaliknya jika skor total rendah, menunjukkan bahwa rendahnya perilaku OCB karyawan.

## 2. Iklim organisasi

Iklim organisasi di penelitian ini adalah bagaimana perangkat manajemen yang efektif di organisasi untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas dalam karyawan dan sebagai kumpulan persepsi karyawan terhadap lingkungan internal \ dimana iklim organisasi juga mempengaruhi keputusan organisasi dengan membentuk kepercayaan karyawan.

Untuk mengukur iklim organisasi dalam penelitian ini memakai skala iklim organisasi yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian sebelumnya (Kasua, 2011) dengan aspek iklim organisasi dari Hoy & Miskel (2014). Semakin tinggi nilai skala iklim organisasi maka semakin

tinggi juga iklim organisasi di suatu perusahaan. Nilai skala yang tinggi menunjukkan iklim organisasi yang kondusif.

### 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi di penelitian ini merupakan hubungan karyawan dengan organisasinya dimana karyawan percaya dan menerima tujuan, tugas dan peraturan dalam perusahaan ini.

Pada penelitian ini komitmen organisasi akan diungkap dengan skala komitmen organisasi menggunakan dari Meyer & Allen (1993) yang dimodifikasi dengan tiga aspek, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Semakin tinggi nilai skala komitmen organisasi maka semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan.

## 3.5. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Azwar (2016), populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Trijono (2015) populasi adalah keseluruhan unit yang menjadi objek kegiatan statistik baik yang berupa instansi pemerintahan, lembaga, organisasi, orang, benda maupun objek lainnya. Sugiyono (2012) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penjelasan populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Expravet Nasuba Medan. Adapun keseluruhan populasi berjumlah 168 karyawan bagian produksi.

**Tabel 3. 1 Berdasarkan Masa Kerja Karyawan**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	48	29%
> 1 Tahun	120	71%
Total	168	100%

## 2. Sampel

Menurut Prasetyo dan Jannah (2010) sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sedangkan menurut Martono (2010) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel adalah sebagian saja dari seluruh jumlah populasi yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi (Sowadji, 2012). Menurut Arikunto (2010) pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar berfungsi sebagai sampel. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *nonprobability sampling design* yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*.

### 3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh bisa lebih representatif (Sugiyono, 2012).

Adapun total sampel pada penelitian ini berjumlah 120 karyawan bagian produksi yang telah sesuai dengan karakteristik sebagai berikut :

- a. Karyawan tetap bagian produksi PT. Expravet Nasuba Medan
- b. Karyawan yang telah berkerja minimal 1 tahun di bagian produksi

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang ditelitinya, oleh sebab itu metode yang digunakan harus tepat dan mempunyai dasar yang beralasan, karena baik buruknya suatu penelitian tergantung pada teknik pengumpulan data (Hadi, 2004).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode pembagian skala untuk mengukur *Organizational Citizen Behavior (OCB)*, iklim organisasi dan komitmen organisasi. Jenis skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator atau komponen-komponen tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2012). Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga skala yaitu skala *organizational citizen behavior*, iklim organisasi dan komitmen organisasi.

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

Skala *Organizational Citizen Behavior* ini disusun menggunakan aspek-aspek *Organizational Citizen Behavior* menurut Organ (1995) sebagai berikut : *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*.



**Tabel 3. 2 Blueprint Skala OCB**

No	Aspek	Indikator	Sebaran Favorable	Sebaran Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Altruism</i>	-Perilaku meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu	1,3,	2,4	9
		-Memberikan pertolongan pada rekan kerja yang bukan kewajibannya	6,9,11	12,14	
2.	<i>Courtesy</i>	-Membantu rekan kerja dalam timbulnya masalah	5,7	8,10	9
		-Memberi informasi dan menghargai kebutuhan mereka	13,15,16	17,19	
3.	<i>Conscientiousness</i>	-Perilaku yang menguntungkan organisasi	18,20	21,23	8
		-Mematuhi peraturan yang ada di organisasi	22,24	25,26	
4.	<i>Civic Virtue</i>	-Terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi	28,30	31,33	8
		-Meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni	27,29	32,34	
5.	<i>Sportmanship</i>	-Toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh	35,37	39,40	8
		-Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	36,38	41,42	
<b>Total</b>			22	20	42

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju), yang mana pernyataan *favourable* maka mengandung nilai-nilai yang positif, SS (sangat setuju) diberikan bobot 4 (empat), S (setuju) dengan bobot 3 (tiga), TS (tidak setuju) dengan bobot 2 (dua), dan STS (sangat tidak setuju) dengan bobot 1 (satu). Sistem penilaian sebaliknya, jika pernyataan *unfavourable* yaitu SS (sangat setuju) diberikan bobot 1 (satu), S (setuju) dengan bobot 2 (dua), TS (tidak setuju) dengan bobot 3 (tiga), dan STS (sangat tidak setuju) dengan bobot 4 (empat).

## 2. Skala Iklim Organisasi

Skala Iklim Organisasi ini disusun penulis berdasarkan aspek-aspek Iklim Organisasi menurut Hoy dan Miskel (2014), aspek-aspek yang mempengaruhi iklim organisasi ada lima yaitu sebagai berikut : *Supportive*, *Directive*, *Enganged*, *Frustrated*, dan *Intimate*.

**Tabel 3. 3 Blueprint Skala Iklim Organisasi**

No.	Aspek	Indikator	Sebaran Favorable	Sebaran Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Supportive</i>	-Karyawan dalam bekerja saling mendengarkan dan terbuka terhadap saran yang diberikan	1,3,4	7,8	10
		-Karyawan memiliki sikap <i>respect</i> dan mau menerima kritik	2,5,6	10,11	
2.	<i>Directive</i>	-Pemimpinan selalu mengawasi karyawan	9,12	13,17	9
		-Pemimpinan mengontrol karyawan dan kegiatan perusahaan secara detail	14,15,16	19,20	
3.	<i>Enganged</i>	-Karyawan merasa bangga dengan perusahaan dan menikmati bekerja bersama dengan rekan kerja	18,21,22	25,27	9
		-Karyawan berkomitmen untuk keberhasilan organisasi	23,24	26,28	
4.	<i>Frustrated</i>	-Gangguan dari rekan kerja yang mengalihkan perhatian dan diberikan tugas informal yang berlebihan	29,30	31,32	4
5.	<i>Intimate</i>	-Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan	33,34,37	35,36	5
<b>Total</b>			21	16	37

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju), yang mana pernyataan *favourable* maka mengandung nilai-nilai yang positif, SS (sangat setuju) diberikan bobot 4 (empat), S (setuju) dengan bobot 3 (tiga), TS (tidak setuju) dengan bobot 2 (dua), dan STS (sangat tidak setuju) dengan bobot 1 (satu). Sistem penilaian sebaliknya, jika pernyataan *unfavourable* yaitu SS

(sangat setuju) diberikan bobot 1 (satu), S (setuju) dengan bobot 2 (dua), TS (tidak setuju) dengan bobot 3 (tiga), dan STS (sangat tidak setuju) dengan bobot 4 (empat).

### 3. Skala Komitmen Organisasi

Skala Komitmen Organisasi ini disusun penulis berdasarkan aspek-aspek Komitmen Organisasi menurut Meyer dan Allen (1990), aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi ada lima yaitu sebagai berikut : Komitmen Afektif, Komitmen Konstinuans, dan Komitmen Normatif.

**Tabel 3. 4 *Blueprint* Komitmen Organisasi**

No.	Aspek	Indikator	Sebaran Favorable	Sebaran Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Affective commitment</i>	-Hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi	2,6,7,8	1,3,4	7
2.	<i>Continuance commitment</i>	-Kesadaran anggota organisasi akan rugi jika meninggalkan organisasi	5,9,10,18	11,13,20	7
3.	<i>Normative commitment</i>	-Perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi	12,15,16	14,17,19	6
<b>Total</b>			11	9	20

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju), yang mana pernyataan *favourable* maka mengandung nilai-nilai yang positif, SS (sangat setuju) diberikan bobot 4 (empat), S (setuju) dengan bobot 3 (tiga), TS (tidak setuju) dengan bobot 2 (dua), dan STS (sangat tidak setuju) dengan bobot 1 (satu). Sistem penilaian sebaliknya, jika pernyataan *unfavourable* yaitu SS (sangat setuju) diberikan bobot 1 (satu), S (setuju) dengan bobot 2 (dua), TS (tidak setuju) dengan bobot 3 (tiga), dan STS (sangat tidak setuju) dengan bobot 4 (empat).

### 3.7.1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dan reliabilitas memegang peranan yang sangat penting dalam penelitian. Sebelum alat ukur tersebut dipakai, lebih dahulu harus diukur tingkat validitas setiap butir dan reliabilitas alat ukur. Validitas dan reliabilitas yang tinggi akan memberikan informasi yang baik mengenai keadaan subjek yang diteliti.

#### a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid dan sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid dan sahih mempunyai validitas yang rendah. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment*. Validitas isi menunjuk kepada sejauh mana isi sebuah tes/skala/instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas isi pada alat ukur berupa skala tercapai apabila butir-butir pernyataan skala mengukur aspek yang relevan. Pemilihan butir-butir pernyataan dilakukan terlebih dahulu dengan melakukan pengujian terhadap kualitas pernyataan. Penelitian ini menggunakan *Logical validity* untuk uji validitasnya.

*Logical validity* (validitas logik) disebut juga validitas sampling (*sampling validity*). Validitas tipe ini menunjuk pada sejauh mana isi tes merupakan wakil dari ciri-ciri atribut yang hendak diukur sebagaimana telah ditetapkan dalam domain (kawasan) ukurnya.

Azwar (2012) menyatakan bahwa dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem. Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Parameter daya beda aitem yang berupa koefisien korelasi aitem-total memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Dengan demikian, guna mengoptimalkan fungsi skala, maka sangat logis apabila pemilihan aitem-aitem didasarkan pada besarnya koefisien korelasi. Besarnya koefisien validitas bergerak dari 0 sampai dengan 1,00. Daya diskriminasi aitem yang baik adalah mempunyai koefisien validitas yang mendekati angka 1,00. Azwar (2012) menyatakan bahwa koefisien validitas aitem minimal mencapai 0,30. Teknik yang digunakan untuk menguji daya diskriminasi aitem adalah dengan menggunakan rumus *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan SPSS 22 for windows.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan atau keterandalan alat ukur yang berkenaan dengan kemampuan alat ukur tersebut memberikan hasil yang konsisten. Tingkat reliabilitas ditunjukkan dengan adanya keajegan (konsistensi) hasil skor yang diperoleh dengan menggunakan alat ukur yang sama atau diukur dengan alat ukur yang setara pada kondisi yang berbeda. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui bagaimana butir-butir pernyataan di kuesioner saling berhubungan, untuk mendapatkan indeks *internal consistency* dari skala pengukuran secara keseluruhan dan untuk

mengidentifikasi butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang bermasalah (Arikunto, 2010). Atau dengan kata lain instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Estimasi terhadap tingginya reliabilitas alat ukur digunakan dalam penelitian ini melalui metode pendekatan konsistensi antara aitem atau antar bagian dalam tes itu sendiri. Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok subjek. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur peneliti adalah dengan teknik SPSS menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2013), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25. Jika dibuat dalam bentuk tabel maka akan menjadi seperti berikut:

**Tabel 3. 5 Kriteria Reliabel**

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
$> 0,9$	Sangat Reliabel
$0,7 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,7$	Cukup Reliabel
$0,2 - 0,4$	Kurang Reliabel
$< 0,2$	Tidak Reliabel

### 3.8. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang digunakan adalah metode survey dan pemberian kuesioner. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat tujuh tahap, yaitu survey, merumuskan masalah dan menentukan tujuan, menentukan konsep dan hipotesis serta menggali kepustakaan, pengambilan sampel, pembuatan kuesioner, pengolahan data, analisis dan pelaporan.

### 3.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Analisis regresi linier berganda. Menurut Priyanto (2011) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Azwar (2012) menyatakan bahwa pengolahan data penelitian yang sudah diperoleh dimaksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (*readable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*). Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini adalah teknik korelasi analisis linier regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows*.

#### 3.9.1. Statistik Deskriptif

Pengelolaan data dalam bentuk statistik pada dasarnya adalah proses pemberian makna (arti) terhadap data penelitian kuantitatif melalui angkaangka. Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012).

Statistik deskriptif berfungsi untuk menganalisis atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel dan populasi, tanpa membuat kesimpulan yang lebih luas. Pada statistik deskriptif akan menggunakan cara-cara penyajian data dengan tabel biasa atau distribusi frekuensi, grafik garis atau batang, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok melalui modus, mean, median, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku. Analisis statistik deskriptif yang digunakan adalah:

- a. Mean, yaitu nilai rata-rata dari data yang diamati.
- b. Maksimum, yaitu nilai tertinggi dari data yang diamati.
- c. Minimum, yaitu nilai terendah dari data yang diamati.
- d. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui variabilitas dari penyimpangan terhadap nilai rata-rata

### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji Normalitas mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, dan dalam hal ini digunakan *Kolmogorov Smirnov Z*. Adapun kriteria yang digunakan adalah apabila  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka tidak berdistribusi normal (Priyanto, 2011).



## b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Jika  $p < 0,05$  maka hubungan antara variabel dikatakan linier, dan sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak linier (Priyatno, 2011).

Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat Test for Linearity. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebagai berikut :

1. Jika nilai sig.  $< 0,05$ , maka variabel memiliki hubungan yang linear
2. Jika nilai sig.  $> 0,05$ , maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang positif signifikan antara iklim organisasi (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan PT. Expravet Nasuba, dengan nilai koefisien determinan prediktor ( $R^2$ ) sebesar 0,326 yang berarti iklim organisasi berkontribusi sebesar 32,6% mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, semakin rendah *organizational citizenship behavior*.
2. Adanya pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan PT. Expravet Nasuba, dengan nilai koefisien determinan prediktor ( $R^2$ ) sebesar 0,421 yang berarti komitmen organisasi berkontribusi sebesar 42,1% mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, semakin rendah *organizational citizenship behavior*.
3. Adanya pengaruh iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan PT. Expravet Nasuba, dengan nilai koefisien determinan dari pengaruh iklim organisasi

dan komitmen organisasi adalah sebesar ( $R^2$ ) = 0,418 dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 41.8%.

## 5.2. Saran

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

### 1. Saran Kepada PT. Expravet Nasuba

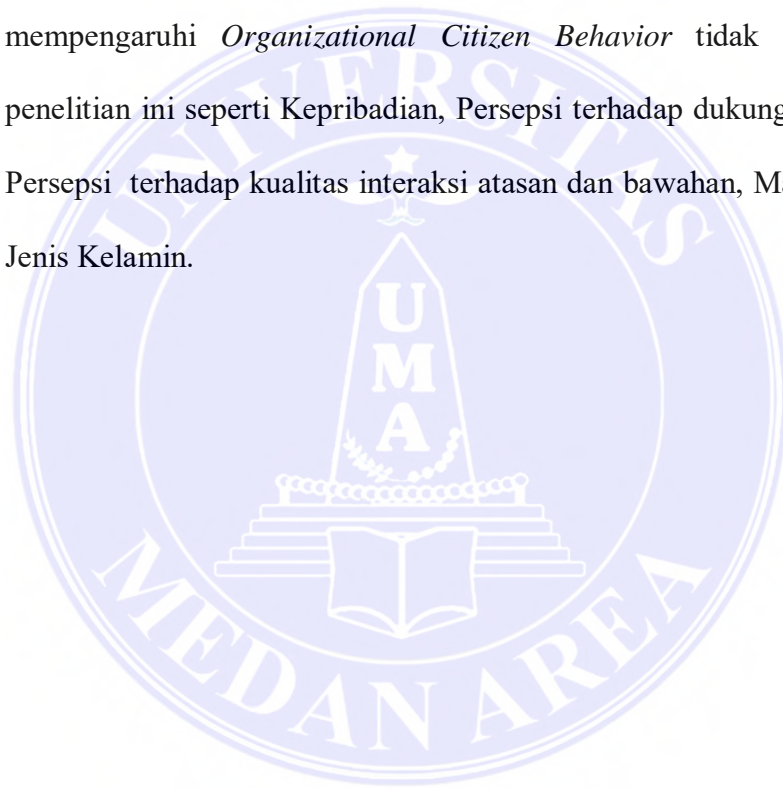
Untuk meningkatkan iklim organisasi dan menumbuhkan komitmen organisasi dalam rangka upaya meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Expravet Nasuba. Tentunya didukung dengan sikap saling mendukung pekerjaan karyawan disaat terdapat masalah serta lebih terbuka dengan informasi yang berkaitan.

### 2. Saran Kepada Karyawan

Diharapkan meningkatkan toleransi karyawan terhadap perusahaan dengan melakukan serangkaian perilaku kerja yang secara sukarela dilakukan diluar deskripsi pekerjaan seperti menolong rekan kerja yang sedang kesulitan, datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, mengikuti pelatihan yang di adakan oleh perusahaan guna dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Perilaku ini dapat membantu perusahaan untuk lebih cepat berkembang dan pada akhirnya kemajuan yang dicapai perusahaan akan berdampak positif bagi karyawan sendiri.

### 3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya dan diharapkan pula dapat digunakan sebagai bahan informasi, untuk instansi atau organisasi yang memiliki masalah serupa pada penelitian ini dan dapat digunakan sebagai bahan masukan perusahaan. Menyadari bahwa penelitian ini terdapat kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizen Behavior* tidak di uji dalam penelitian ini seperti Kepribadian, Persepsi terhadap dukungan organisasi, Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, Masa Kerja, dan Jenis Kelamin.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amallia, D. R. (2007). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Peluang untuk Berkreasi pada Karyawan Desain PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Skripsi. Semarang: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran. Universitas Diponegoro.
- Antony, J. A. & Mahendran, P. (2016). Relationship between organizational climate, organizational commitment, and organizational citizenship behavior among college teachers. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. 5(7). 81-88.
- Ariani, D.W. (2008). Perilaku Kewargaan Organisasional. <http://www.ugm.ac.id/index.php.com>
- Azwar, S. (2010). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bogler, R. & Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school. how does it relate to participation in decision making. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420-438.
- Bolognese, A.F. (2002). Employee resistance to organizational change. <http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Bolognese721.html>
- Bridges, J. S. (1989). Sex differences in occupational values. *Sex Roles*. 22. 205-211.
- Dea Martha, A. R. F. I. T. I. A. N., Yuwono, S., & Psi, S. (2014). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Fazruyati, W. (2013). Sikap negatif karena minim eksplorasi diri. <http://female.kompas.com>
- Fitria, R. M., Dewi, R. S., & Febriana, S. K. T. (2015). Peranan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada perawat. *Jurnal Ecopsy*, 2(1).
- Forte, A. (2003). How Does Organizational Climate Influence The Ethical Behavior Of People In An Organizational. *International Business And Economic Research Journal*, 2(10).
- Garay, H.D.V. (2006). Kinerja extra-role dan kebijakan kompensasi. *Kajian Bisnis dan Manajemen SINERGI*, 8. Magister Sains Universitas Gajah Mada.

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Griffin, R. W. (2004). Management ,7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Hadi, S. (2000). Analisa butir untuk instrument, angket, tes dan skala nilai. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2014). Educational administration: Theory, research and practice. New York: McGraw-Hill.
- Jiao, C. (2010). Leadership and Organizational Citizenship: OCB-Specific Meanings as Mediators. J Bus Psychol.
- Kasua, M. (2011). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap produktivitas. Tesis Program Magister Pendidikan UPI. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Konrad, A. M, Ritchie, J. E, Lieb. P. & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta analysis. Psychological Bulletin, 126. 593-641.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D. & Mason, C. (1999). Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and preference evaluation?. Sex Roles. 41. 469-478.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. Jurnal Apresiasi Ekonomi, 3(2). 75-84.
- Luthans, F. (1998). Organization behavior. 8th ed. Singapore: Mc GrawHill Co.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Muchinsky, P.M. (2003). Psychology applied to work. Thomson Woodsworth. Belmont, USA.
- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. Jurnal Psikologia, 2(1). 39-46. Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.

- Organ, D.W. (1995). A meta analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-803.
- Organ, D.W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10, 85-97
- Piercy, N.F., Cravens, D.W., Lane, N & Vorhies, D.W. (2006). Driving organizational citizenship behaviors and salesperson in-role behavior performance: The role of management control and perceived organizational support. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34, 244-262.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M. & MacKenzie, S.B. (1997). Organizational citizenship behavior and quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Pourkiani, M., Farokhian, A. & Gheisari, F. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior among employees of khuzestan gas company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4(S3), 282-290.
- Prihatsanti, & Dewi, K. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di kecamatan mojolaban sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1). Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Priyanto, D. (2011). *Buku Saku SPSS Analisis Statistik Data*. Jakarta: PT Buku Seru
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2009). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Teresia, N. & Suyasa, P.T. Y.S. (2008). Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan call centre di PT.X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan organisasi*, 2, 154-169
- Ticoalu, L.K. (2013). Organizational Citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4). 782-790.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1).

Wirawan , M. S. L. (2007). Budaya dan iklim organisasi teori aplikasi dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.





# LAMPIRAN



## SKALA PENELITIAN

### PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DI PT.EXPRAVET NASUBA MEDAN

OLEH :

Vinesa Intan Savira

191804020



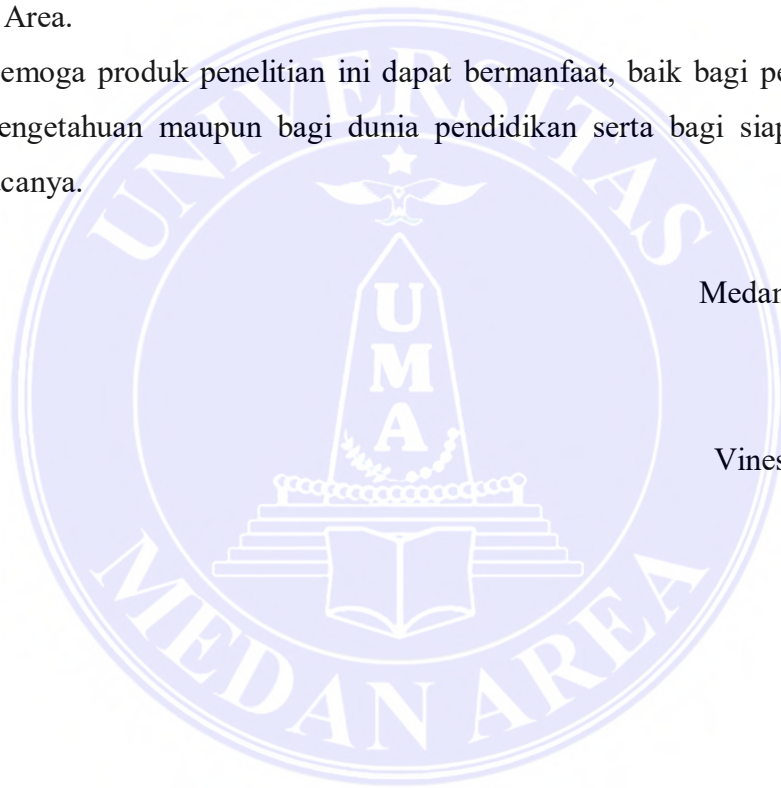
## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas berkat dan rahmat-Nya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan Produk Penelitian ini dengan Tesis yang berjudul: **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI PT.EXPRAVET NASUBA MEDAN**. Produk penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Semoga produk penelitian ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan serta bagi siapa saja yang membacanya.

Medan, 17 Juli 2023

Vinesa Intan Savira



## I. Instrumen Penelitian *Organizational Citizenship Behavior*

### 1.1 Definisi Operasional

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.

Penelitian ini menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* yang disusun oleh peneliti berdasarkan 5 komponen *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ (1995), yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*. Aitem-aitem yang digunakan sudah dimodifikasi oleh peneliti dan dipilih sesuai dengan indikator teori di BAB II.

Skor tinggi pada skala ini menunjukkan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pada individu. Sebaliknya, skor rendah pada skala ini menunjukkan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah.

### 1.2 Blue Print Skala

No	Aspek	Indikator	Sebaran Favorable	Sebaran Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Altruism</i>	-Perilaku meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu -Memberikan pertolongan pada rekan kerja yang bukan kewajibannya	1,3, 6,9,11	2,4 12,14	9
2.	<i>Courtesy</i>	-Membantu rekan kerja dalam timbulnya masalah -Memberi informasi dan menghargai kebutuhan mereka	5,7 13,15,16	8,10 17,19	9
3.	<i>Conscientiousness</i>	-Perilaku yang menguntungkan organisasi	18,20	21,23	8

		-Mematuhi peraturan yang ada di organisasi	22,24	25,26	
4.	<i>Civic Virtue</i>	-Terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi -Meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni	28,30 27,29	31,33 32,34	8
5.	<i>Sportmanship</i>	-Toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh -Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	35,37 36,38	39,40 41,42	8
		<b>Total</b>	22	20	42

### 1.3 Skala Penelitian

Kuisisioner Perilaku Positif Karyawan dalam Bekerja

Salam hormat,

Salam hormat,

Saat ini Anda terpilih sebagai responden dari tim survei “Perilaku Positif Karyawan dalam Bekerja”. Survei ini ditujukan untuk melihat perilaku positif karyawan dalam bekerja, seperti tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, mematuhi peraturan, dan sebagainya.

Kuesioner ini terdiri dari beberapa pernyataan singkat yang membutuhkan waktu kurang lebih 30 menit. Survei ini akan dilakukan mulai dari tanggal 17 Juli 2023. Seluruh informasi yang Anda berikan akan kami jaga kerahasiaannya, tidak berhubungan dengan prestasi kerja dan hanya digunakan untuk kepentingan dalam survei ini. Terima kasih atas partisipasinya.

Jabat erat,  
Tim Survei

#### Identitas Responden

**Nama** :  
**Jabatan** :

#### KUISIONER 1

Kuisisioner 1 ini terdiri dari pernyataan yang berhubungan dengan perilaku Anda dalam bekerja di perusahaan. Anda diminta memilih jawaban yang

paling sesuai dengan diri Anda. Anda dapat memilih jawaban HANYA 1 JAWABAN dari 4 kemungkinan dengan skala yang tersedia.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak masuk atau sakit				
2.	Saya tidak peduli dengan rekan yang mengalami kesulitan				
3.	Saya selalu bersedia menjadi sukarelawan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa diminta				
4.	Saya pernah membantu rekan yang membutuhkan bantuan dengan mengharapkan imbalan				
5.	Saya selalu bersedia membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki masalah				
6.	Saya selalu bersedia membantu proses orientasi karyawan baru tanpa diminta				
7.	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja memecahkan permasalahan sehubungan dengan pekerjaan				
8.	Saya sering menghindar apabila ada rekan yang ingin <i>sharing</i> mengenai masalahnya dalam pekerjaan				
9.	Saya selalu bersedia membantu dengan sukarela para tamu yang membutuhkan bantuan				
10.	Saya tidak ikut campur apabila ada rekan sekelompok yang memiliki masalah dengan pimpinan				
11.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk membantu sesama rekan				
12.	Saya tidak berkeinginan membantu rekan kerja yang sedang sibuk				
13.	Saya bersedia memberikan informasi terkait tugas dalam organisasi kepada pengurus lain yang mengalami kesulitan				
14.	Saya membiarkan rekan kerja meninggalkan pekerjaan tanpa alasan				

15.	Saya selalu bersedia membantu mengatur kebersamaan secara departemental				
16.	Saya sering memberikan saran kepada pengurus lain terkait masalah yang dialami				
17.	Saya enggan memberikan jawaban ketika ada karyawan baru bertanya mengenai pekerjaan				
18.	Saya bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan				
19.	Saya enggan menghargai pendapat dan argumentasi yang tidak sepemahaman dengan saya di dalam organisasi				
20.	Saya melakukan introspeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini.				
21.	Saya sering terlambat datang ke kantor				
22.	Saya mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.				
23.	Saya selalu mengambil kelebihan waktu atau korupsi waktu istirahat				
24.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan benar meskipun tidak ada yang mengawasi				
25.	Saya sering mengabaikan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan				
26.	Saya selalu terlambat menyelesaikan dan menyerahkan laporan dari jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan				
27.	Saya tertarik untuk mengikuti perkembangan kemajuan dengan cara mencari informasi – informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan				
28.	Saya selalu mengikuti aktivitas-aktivitas di lingkungan pekerjaan				
29.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan				
30.	Saya selalu mengikut perkembangan dalam lingkungan pekerjaan				
31.	Saya tidak mengikuti perubahan-perubahan yang ada				
32.	Saya mengabaikan kegiatan yang bersifat kecil dalam perusahaan				
33.	Saya sering tidak hadir ketika diminta untuk menghadiri rapat				

34.	Saya mengabaikan setiap pertemuan-pertemuan walaupun yang mengangkat image perusahaan.				
35.	Saya tidak keberatan pulang lebih lama untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya				
36.	Saya berusaha menghindari perilaku mengeluh tentang pekerjaan				
37.	Saya berusaha menerima kebijakan perusahaan meskipun kurang nyaman bagi saya				
38.	Saya berusaha menghindari kebiasaan untuk membesar-besarkan masalah di lingkungan pekerjaan				
39.	Saya sering mengeluh mengenai pekerjaan saya				
40.	Saya enggan menerima hasil rapat apabila tidak sesuai dengan keinginan pribadi				
41.	Saya tidak memberikan toleransi terhadap keadaan di dalam perusahaan yang tidak sesuai dengan kehendak				
42.	Jika organisasi melakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya tidak akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut				

#### 1.4 Validitas

Setelah melakukan uji coba validitas terhadap 120 sampel pada penelitian ini distribusi aitem yang valid dan gugur adalah sebagai berikut:

#### Distribusi Penyebaran Aitem Skala OCB

No	Aspek	No Aitem	Aitem Gugur	Jumlah
1.	<i>Altruism</i>	1,3,6,9,11, 2,4,12,14		9
2.	<i>Courtesy</i>	5,7,13,15,16, 8, 10,17,19		9
3.	<i>Conscientiousness</i>	18,20,22,24,2 1,23,25,26		8
4.	<i>Civic Virtue</i>	28,30,27,29, 31,33,32,34		8



5.	<i>Sportmanship</i>	35,37,36,38, 39,40,41,42	8
Total		42	0 42

1.1 Reliabilitas : 0,885

1.2 Jumlah Sampel (N) : 120

1.3 Sampel : karyawan di PT. Expravet Nasuba Medan

## II. Instrumen Penelitian Iklim Organisasi

### a. Definisi Operasional

Iklim organisasi adalah perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas dalam perusahaan yang merupakan kumpulan persepsi karyawan terhadap lingkungan internal perusahaan dimana iklim organisasi juga mempengaruhi perilaku individu terhadap organisasi yang akan menentukan kinerjanya.

Iklim organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada lima aspek yang telah dikembangkan Hoy dan Miskel (2014), yaitu *supportive*, *directive*, *enganged*, *frustrated*, dan *intimate*.

Skor tinggi pada skala ini menunjukkan penerapan Iklim Organisasi yang tinggi pada individu. Sebaliknya, skor rendah pada skala ini menunjukkan penerapan Iklim Organisasi yang rendah.

### b. Blue Print Skala

No.	Aspek	Indikator	Sebaran <i>Favorable</i>	Sebaran <i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	<i>Supportive</i>	-Karyawan dalam bekerja saling mendengarkan dan terbuka terhadap saran yang diberikan	1,3,4 2,5,6	7,8 10,11	10

		-Karyawan memiliki sikap <i>respect</i> dan mau menerima kritik			
2.	<i>Directive</i>	-Pemimpinan selalu mengawasi karyawan -Pemimpinan mengontrol karyawan dan kegiatan perusahaan secara detail	9,12 14,15,16	13,17 19,20	9
3.	<i>Engaged</i>	-Karyawan merasa bangga dengan perusahaan dan menikmati bekerja bersama dengan rekan kerja -Karyawan berkomitmen untuk keberhasilan organisasi	18,21,22 23,24	25,27 26,28	9
4.	<i>Frustrated</i>	-Gangguan dari rekan kerja yang mengalihkan perhatian dan diberikan tugas informal yang berlebih	29,30	31,32	4
5.	<i>Intimate</i>	-Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan	33,34,37	35,36	5
		<b>Total</b>	21	16	37

c. Instrumen Penelitian

**KUISIONER 2**

Kuisisioner 2 ini terdiri dari pernyataan yang berhubungan dengan perilaku Anda dalam bekerja di perusahaan. Anda diminta memilih jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda. Anda dapat memilih jawaban HANYA 1 JAWABAN dari 4 kemungkinan dengan skala yang tersedia.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Terdapat rasa saling percaya antar karyawan dalam perusahaan ini				
2.	Sesama pekerja saling bekerjasama dan menjaga komunikasi yang baik				
3.	Saya merasa bahwa dalam lingkungan kerja, rekan kerja saling mendengarkan dengan baik				

4.	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan saran atau pendapat kepada rekan kerja				
5.	Saya dapat mengambil tanggung jawab ketika ada suatu masalah terhadap pekerjaan saya				
6.	Saya tidak mengalami hambatan kerja untuk berkomunikasi dengan rekan kerja yang telah mengkritik saya				
7.	Saya merasa tidak bebas untuk mengajukan pertanyaan atau mencari bantuan dari rekan kerja				
8.	Saya merasa tidak didukung untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dalam tim				
9.	Tingkat ketegasan pimpinan kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku				
10.	Saya tidak yakin bahwa rekan kerja akan menerima kritik saya dengan baik dan tanpa merasa tersinggung				
11.	Di perusahaan ini, konflik atau perbedaan pendapat seringkali tidak diatasi dengan penghormatan dan kepala dingin				
12.	Pemimpin selalu datang ke ruang karyawan untuk mengawasi pekerjaan karyawan				
13.	Pemimpin lebih suka memberikan kebebasan kepada karyawan daripada mengontrol setiap langkah pekerjaan				
14.	Saya merasa bahwa pemimpin cenderung mengontrol setiap langkah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan				
15.	Tingkat kontrol yang diterapkan oleh pemimpin dalam kegiatan perusahaan sangat detail				
16.	Pemimpin cenderung mengevaluasi pekerjaan karyawan dengan tingkat detail yang tinggi				
17.	Saya merasa bahwa pemimpin jarang mengawasi aktivitas karyawan				
18.	Saya merasa bangga menjadi anggota dalam perusahaan ini				
19.	Pemimpin tidak suka mengambil peran yang sangat terlibat dalam mengelola tugas-tugas karyawan				

20.	Pemimpin enggan untuk memeriksa dan mengontrol pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan				
21.	Saya merasa bahwa saya adalah anggota perusahaan yang baik				
22.	Kontribusi saya di akui dalam pekerjaan				
23.	Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di perusahaan sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan				
24.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi				
25.	Saya tidak di akui dalam pekerjaan saya				
26.	Saya merasa pekerjaan yang saya jalankan tidak menarik				
27.	Saya tidak mendapatkan feedback dari manajemen				
28.	Pekerjaan yang selalu monoton membuat saya bosan dalam bekerja				
29.	Sering kali saya diberikan tugas informal oleh rekan kerja yang dapat membebani pekerjaan saya				
30.	Saya merasa bahwa gangguan dari rekan kerja dapat memperlambat kemajuan pekerjaan saya				
31.	Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok				
32.	Saya mendapat dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari				
33.	Atasan kami percaya bahwa pekerjaan kami dikerjakan dengan sangat baik				
34.	Saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan terjalin dengan harmonis.				
35.	Pimpinan enggan memberikan dukungan dan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan				
36.	Saya merasa perusahaan belum memiliki system kepemimpinan yang baik				
37.	Saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai.				

## d. Validitas

Hasil uji coba validitas alat ukur komitmen organisasi terhadap 120 sampel penelitian ini distribusi aitem yang valid dan gugur adalah sebagai berikut:

**Distribusi Penyebaran Aitem Skala Iklim Organisasi**

No	Aspek	No Aitem	Aitem Gugur	Jumlah
1.	<i>Supportive</i>	1,3,4,2,5,6, 7,8,10,11		10
2.	<i>Directive</i>	9,12,14,15,16, 13,17,19,20		9
3.	<i>Enganged</i>	18,21,22,23,24 , 26,28	25,27	7
4.	<i>Frustrated</i>	29,30, 31,32		4
5.	<i>Intimate</i>	33,34,37,35,36		5
Total		33	2	35

e. Reliabilitas : 0,889

f. Jumlah Sampel (N) : 120

g. Sampel : karyawan di PT. Expravet Nasuba Medan

## III. Instrumen Penelitian Komitmen Organisasi

## 1.1 Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan hubungan karyawan dengan organisasinya dimana karyawan percaya dan menerima tujuan, tugas dan peraturan dalam organisasi tersebut sehingga karyawan tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada aspek dari Meyer dan Allen (1990) yang sesuai dengan kondisi sekolah dalam penelitian ini yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Skor tinggi pada skala ini menunjukkan penerapan Komitmen Organisasi yang tinggi pada individu. Sebaliknya, skor rendah pada skala ini menunjukkan penerapan Komitmen Organisasi yang rendah.

### 1.2 Blue Print Skala

No.	Aspek	Indikator	Sebaran Favorable	Sebaran Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Affective commitment</i>	-Hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi	2,6,7,8	1,3,4	7
2.	<i>Continuance commitment</i>	-Kesadaran anggota organisasi akan rugi jika meninggalkan organisasi	5,9,10,18	11,13,20	7
3.	<i>Normative commitment</i>	-Perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi	12,15,16	14,17,19	6
		<b>Total</b>	11	9	20

### 1.3 Instrumen Penelitian

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tidak merasa bangga menjadi bagian perusahaan				
2.	Merasa nyaman didalam perusahaan ini				
3.	Saya tidak merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini				
4.	Saya tidak merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini				
5.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.				

6.	Memiliki keluarga baru didalam perusahaan ini				
7.	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga				
8.	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan ini				
9.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang				
10.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini				
11.	Saya merasa bahwa saya memiliki banyak pilihan bila meninggalkan perusahaan ini				
12.	Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain tampaknya tidak etis bagi saya				
13.	Saya tidak merasa berat jika meninggalkan perusahaan ini sekarang juga				
14.	Saya tidak yakin terhadap perusahaan ini				
15.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya				
16.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini				
17.	Saya tidak berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini				
18.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan perusahaan saat ini				
19.	Saya tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana				
20.	Saya tidak khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa				

#### 1.4 Validitas

Hasil uji coba validitas alat ukur *organizational citizenship behavior* terhadap 120 sampel penelitian ini distribusi aitem yang valid dan gugur adalah sebagai berikut:

#### Distribusi Penyebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	No Aitem	Gugur	Jumlah
1.	<i>Affective commitment</i>	1,2,3,4,6,7,8		7
2.	Continuance commitment	5,9,10,18,20	11,13	7
3.	<i>Normative commitment</i>	12,15,16,14,19	17	6
	Total	17	3	20

1.5 Reliabilitas : 0,923

1.6 Jumlah Sampel (N) : 120

1.7 Sampel : karyawan di PT. Expravet Nasuba Medan



Lampiran 2 Tabulasi data Skala Iklim Organisasi (X1)

X <sub>1</sub> <sub>1</sub>	X <sub>1</sub> <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> <sub>3</sub>	X <sub>1</sub> <sub>4</sub>	X <sub>1</sub> <sub>5</sub>	X <sub>1</sub> <sub>6</sub>	X <sub>1</sub> <sub>7</sub>	X <sub>1</sub> <sub>8</sub>	X <sub>1</sub> <sub>9</sub>	X <sub>1</sub> <sub>0</sub>	X <sub>1</sub> <sub>1</sub>	X <sub>1</sub> <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> <sub>3</sub>	X <sub>1</sub> <sub>4</sub>	X <sub>1</sub> <sub>5</sub>	X <sub>1</sub> <sub>6</sub>	X <sub>1</sub> <sub>7</sub>	X <sub>1</sub> <sub>8</sub>	X <sub>1</sub> <sub>9</sub>	X <sub>1</sub> <sub>0</sub>	X <sub>1</sub> <sub>1</sub>	X <sub>1</sub> <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> <sub>3</sub>	X <sub>1</sub> <sub>4</sub>	X <sub>1</sub> <sub>5</sub>	X <sub>1</sub> <sub>6</sub>	X <sub>1</sub> <sub>7</sub>	X <sub>1</sub> <sub>8</sub>	X <sub>1</sub> <sub>9</sub>	X <sub>1</sub> <sub>0</sub>	X <sub>1</sub> <sub>1</sub>	X <sub>1</sub> <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> <sub>3</sub>	X <sub>1</sub> <sub>4</sub>	X <sub>1</sub> <sub>5</sub>	X <sub>1</sub> <sub>6</sub>	X <sub>1</sub> <sub>7</sub>	X <sub>1</sub> <sub>8</sub>	X <sub>1</sub> <sub>9</sub>	TOTAL						
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	151		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	
4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	138	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	135
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	159	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	144	





4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	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	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	5	2				
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	6	5		
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	6	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	6	8		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	6	8		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	6	8		
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	5	4
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	5	4
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	6	5	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	6	5	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	6	2	





4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1			
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1		
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	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	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	

**Lampiran 3 Tabulasi data Skala Komitmen Organisasi (X2)**

X <sub>2</sub> 1	X <sub>2</sub> 2	X <sub>2</sub> 3	X <sub>2</sub> 4	X <sub>2</sub> 5	X <sub>2</sub> 6	X <sub>2</sub> 7	X <sub>2</sub> 8	X <sub>2</sub> 9	X <sub>2</sub> 0	X <sub>2</sub> 1	X <sub>2</sub> 2	X <sub>2</sub> 3	X <sub>2</sub> 4	X <sub>2</sub> 5	X <sub>2</sub> 6	X <sub>2</sub> 7	X <sub>2</sub> 8	X <sub>2</sub> 9	X <sub>2</sub> 0	X <sub>2</sub> 1	X <sub>2</sub> 2	X <sub>2</sub> 3	X <sub>2</sub> 4	X <sub>2</sub> 5	X <sub>2</sub> 6	X <sub>2</sub> 7	X <sub>2</sub> 8	X <sub>2</sub> 9	X <sub>2</sub> 0	X <sub>2</sub> 1	X <sub>2</sub> 2	X <sub>2</sub> 3	X <sub>2</sub> 3	X <sub>2</sub> 3	X <sub>2</sub> 5	T O T A L	
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	1 2 5	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1 1 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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1 4 0
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1 3 2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	1 0 0	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1 4 0
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1 1 3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1 3 2
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	1 1 9

4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	1		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1		
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	1	0	0			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	1	9	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	1	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	1	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	1	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	1	9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1				
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	1	0			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0			
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1		
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1		
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	1	0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	1	0	0			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2	2	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	1	9	9			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0	0	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3	3			
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3	3			
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3	3			
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2	2		
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	1	9	9				
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	1	9	9				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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



4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1			
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1			
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1		
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	1	0	0		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	1	9			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3			
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3			
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	3			
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2		
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	1	9				
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	1	9				

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	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	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1

3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	1		
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	1		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

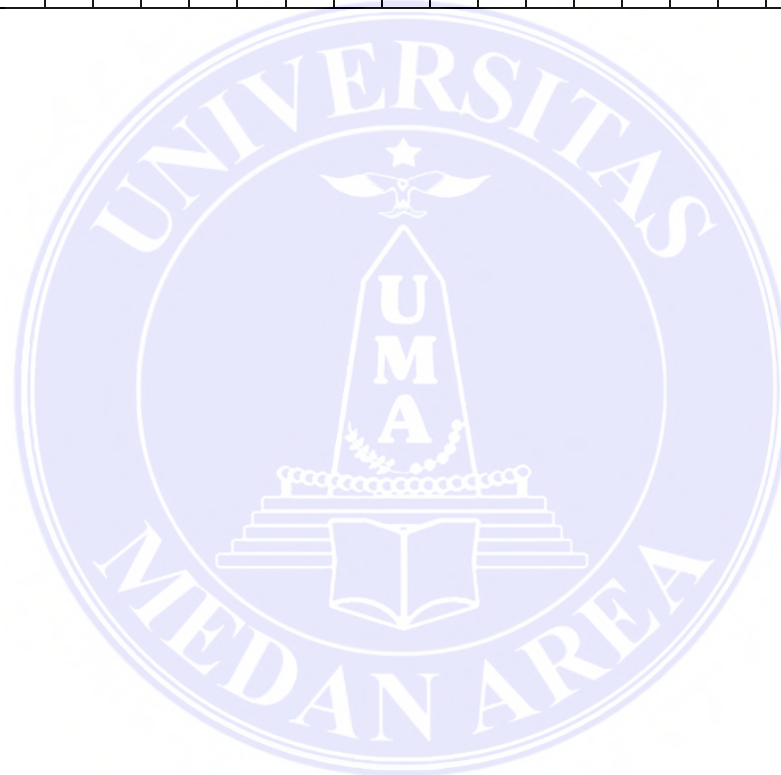
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	
																																				9
																																				9



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

**Lampiran 4 Tabulasi data Skala Organizational Citizenship Behavior (Y)**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	TOTAL
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80

3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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



3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64

## Lampiran 5 Analisa Data Menggunakan SPSS

### Uji Validasi

#### Iklim Organisasi (X1)

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IKLIM ORGANISASI	178.51	292.930	.530	.	.963
V2	178.41	299.109	.558	.	.962
V3	178.37	297.608	.646	.	.962
V4	178.34	295.547	.658	.	.962
V5	178.40	293.039	.714	.	.962
V6	178.51	292.930	.530	.	.963
V7	178.41	299.109	.558	.	.962
V8	178.37	297.608	.646	.	.962
V9	178.34	295.547	.658	.	.962
V10	178.40	293.039	.714	.	.962
V11	178.51	292.930	.530	.	.963
V12	178.41	299.109	.558	.	.962
V13	178.37	297.608	.646	.	.962
V14	178.34	295.547	.658	.	.962
V15	178.40	293.039	.714	.	.962
V16	178.51	292.930	.530	.	.963
V17	178.41	299.109	.558	.	.962
V18	178.37	297.608	.646	.	.962
V19	178.34	295.547	.658	.	.962
V20	178.40	293.039	.714	.	.962
V21	178.51	292.930	.530	.	.963
V22	178.41	299.109	.558	.	.962
V23	178.37	297.608	.646	.	.962
V24	178.34	295.547	.658	.	.962
V25	178.40	293.039	.714	.	.962
V26	178.51	292.930	.530	.	.963
V27	178.41	299.109	.558	.	.962
V28	178.37	297.608	.646	.	.962
V29	178.34	295.547	.658	.	.962
V30	178.40	293.039	.714	.	.962
V31	178.51	292.930	.530	.	.963
V32	178.41	299.109	.558	.	.962
V33	178.37	297.608	.646	.	.962
V34	178.34	295.547	.658	.	.962

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/11/23

105

Access From (repository.uma.ac.id)20/11/23

V35	178.40	293.039	.714	.	.962
V36	178.51	292.930	.530	.	.963
V37	178.41	299.109	.558	.	.962
V38	178.37	297.608	.646	.	.962
V39	178.34	295.547	.658	.	.962
V40	178.40	293.039	.714	.	.962
V41	178.34	295.547	.658	.	.962
V42	178.40	293.039	.714	.	.962



## Komitmen Organisasi (X2)

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOMITMEN ORGANISASI	147.78	205.986	.608	.	.954
V46	147.68	214.168	.495	.	.954
V47	147.64	212.504	.608	.	.954
V48	147.61	211.529	.581	.	.954
V49	147.67	207.782	.729	.	.953
V50	147.78	205.986	.608	.	.954
V51	147.68	214.168	.495	.	.954
V52	147.64	212.504	.608	.	.954
V53	147.61	211.529	.581	.	.954
V54	147.67	207.782	.729	.	.953
V55	147.78	205.986	.608	.	.954
V56	147.68	214.168	.495	.	.954
V57	147.64	212.504	.608	.	.954
V58	147.61	211.529	.581	.	.954
V59	147.67	207.782	.729	.	.953
V60	147.78	205.986	.608	.	.954
V61	147.68	214.168	.495	.	.954
V62	147.64	212.504	.608	.	.954
V63	147.61	211.529	.581	.	.954
V64	147.67	207.782	.729	.	.953
V65	147.67	207.782	.729	.	.953
V66	147.78	205.986	.608	.	.954
V67	147.68	214.168	.495	.	.954
V68	147.64	212.504	.608	.	.954
V69	147.61	211.529	.581	.	.954
V70	147.67	207.782	.729	.	.953
V71	147.78	205.986	.608	.	.954
V72	147.68	214.168	.495	.	.954
V73	147.64	212.504	.608	.	.954
V74	147.61	211.529	.581	.	.954
V75	147.67	207.782	.729	.	.953
V76	147.78	205.986	.608	.	.954
V77	147.68	214.168	.495	.	.954
V78	147.67	207.782	.729	.	.953
V79	147.78	205.986	.608	.	.954

ANOVA<sup>a</sup>

## Organizational Citizenship Behavior (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V82	82.71	60.091	.623	.	.918
V83	82.82	60.660	.400	.	.926
V84	82.71	61.392	.626	.	.919
V85	82.67	60.697	.719	.	.917
V86	82.64	60.623	.626	.	.918
V87	82.71	60.091	.623	.	.918
V88	82.82	60.660	.400	.	.926
V89	82.71	61.392	.626	.	.919
V90	82.67	60.697	.719	.	.917
V91	82.64	60.623	.626	.	.918
V92	82.71	60.091	.623	.	.918
V93	82.71	61.392	.626	.	.919
V94	82.67	60.697	.719	.	.917
V95	82.71	61.392	.626	.	.919
V96	82.67	60.697	.719	.	.917
V97	82.64	60.623	.626	.	.918
V98	82.71	60.091	.623	.	.918
V99	82.82	60.660	.400	.	.926
V100	82.71	61.392	.626	.	.919
V101	82.67	60.697	.719	.	.917

### Uji Reliabilitas

#### Iklim Organisasi (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.967	42

#### Komitmen Organisasi (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.955	.959	35

#### Organizational Citizenship Behavior(Y)

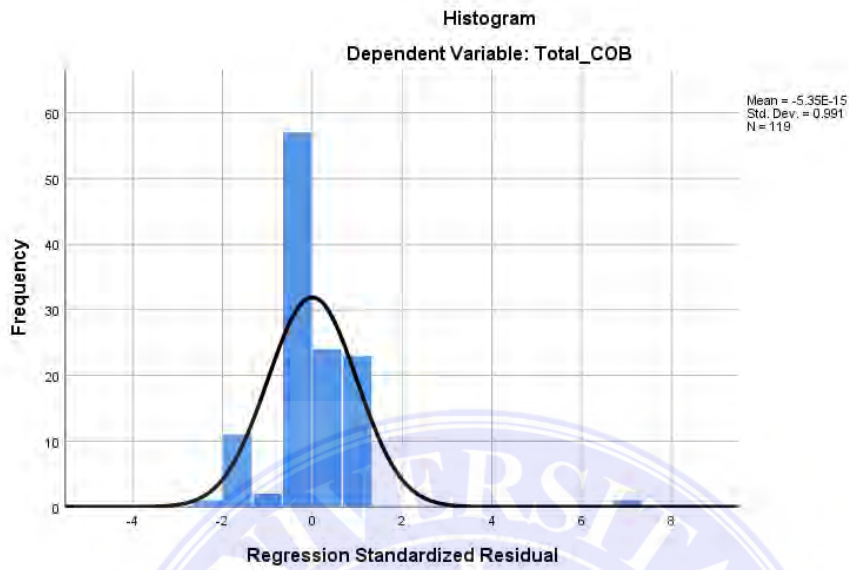
##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.935	20



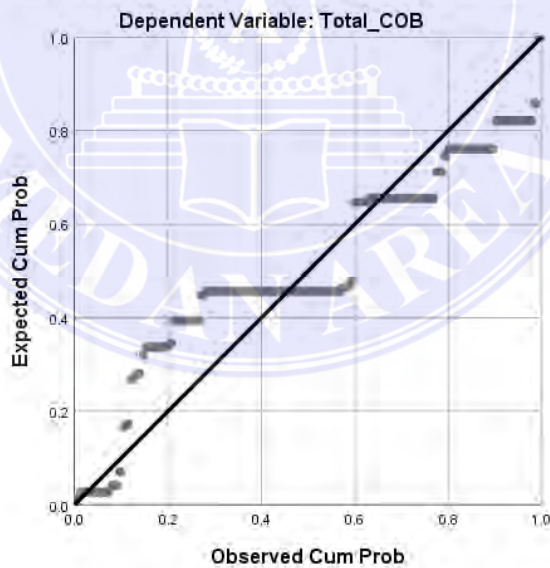
## Uji Normalitas

### Histogram

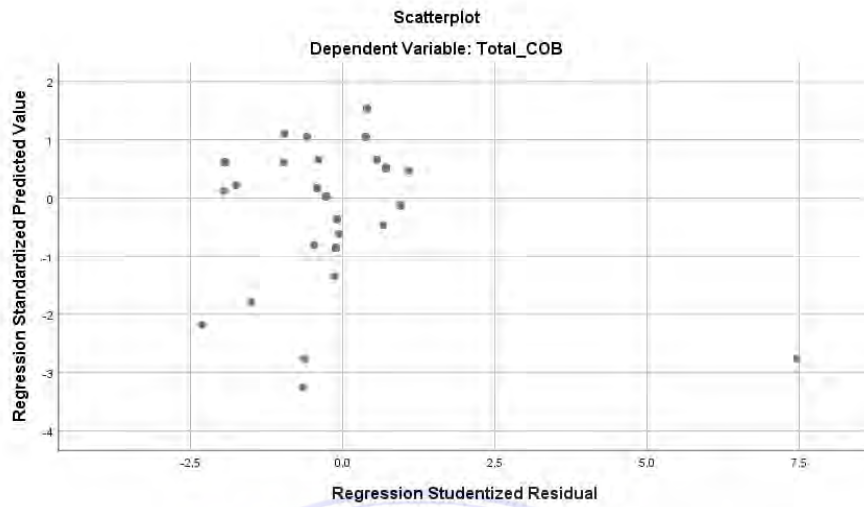


### P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 8 Uji Linearitas



## Uji Hipotesis

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.271	1.024		2.218	.028
	TOTAL	.785	.052	1.689	15.001	.000
	TOTAL_X2	-.386	.062	-.704	-6.251	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7778.378	2	3889.189	3464.762	.000 <sup>b</sup>
	Residual	130.210	116	1.122		
	Total	7908.588	118			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.984	.983	1.059

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL