

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN PT. MIDUK ARTA**

SKRIPSI

OLEH:

NIKMAH INDAH PUTRI

208600332



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2024

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 9/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)9/9/24

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN PT. MIDUK ARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

NIKMAH INDAH PUTRI

208600332

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 9/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)9/9/24

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Miduk Arta
Nama : Nikmah Indah Putri
NPM : 208600332
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Rahma Afwina, S. Psi., M.Psi
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan


Faadhil, S. Psi., M. Psi, Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Sidang : 30 Juli 2024

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 30 Juli 2024



Nikmah Indah Putri

208600332

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 : Nikmah Indah Putri

NPM : 208600332

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Miduk Arta, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 30 Juli 2024

Yang Menyatakan.



Nikmah Indah Putri

ABSTRAK

Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Miduk Arta

OLEH:

NIKMAH INDAH PUTRI

208600332

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Miduk Arta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Adapun pengujian SPSS yang dilakukan peneliti ialah uji korelasi *product moment* untuk hipotesis dan juga uji linearitas serta uji normalitas untuk pengujian asumsi. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 48 orang dari 79 orang karyawan perkantoran berdasarkan hasil *screening test* yang telah dilakukan. Skala Kepuasan Kerja disusun berdasarkan aspek menurut Luthans, F. (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Skala *Organizational Citizenship Behavior* disusun berdasarkan dimensi menurut Luthans, F. (2006) yaitu *altruisme, conscientiousness, civic virtue, sportmanship* dan *coustesy*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Miduk Arta. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,685$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) = 0,469. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdistribusi sebesar 46,9% terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 62,5 dan mean empiriknya sebesar 64,00. Selanjutnya *organizational citizenship behavior* dapat disimpulkan memperoleh hasil tinggi dengan nilai empirik 65 dan mean empiriknya sebesar 80,85.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; *Organizational Citizenship Behavior*; Karyawan

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF PT. MIDUK ARTA

BY:
NIKMAH INDAH PUTRI
208600332

This study aimed to determine the correlation between job satisfaction and organizational citizenship behavior in employees of PT Miduk Arta. The type of research used in this study was a quantitative approach with a correlation type of research. The SPSS test conducted by researchers was the product moment correlation test for hypothesis and also the linearity test and normality test for assumption testing. The sample taken for this study was 48 people out of 79 office employees based on the results of the screening test that had been carried out. The Job Satisfaction Scale is compiled based on aspects according to Luthans, F. (2006), namely the job itself, salary, promotion, supervision, coworkers and working conditions. The Organizational Citizenship Behavior scale is prepared based on the dimensions according to Luthans, F. (2005), namely altruism, conscientiousness, civic virtue, sportsmanship and courtesy. The hypothesis in this study was that there is a positive correlation between job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) at PT Miduk Arta. Based on the results of the calculation of product moment correlation analysis, it could be seen that there was a positive correlation between job satisfaction and organizational citizenship behavior. This result was evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.685$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) = 0.469. This showed that job satisfaction distributes 46.9% to organizational citizenship behavior. Job satisfaction was classified as high with a hypothetical value of 62.5 and an empirical mean of 64.00. Furthermore, organizational citizenship behavior can be concluded to have high results with an empirical value of 65 and an empirical mean of 80.85.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Citizenship Behavior; Employee



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nikmah Indah Putri, Lahir di Tarutung pada tanggal 27 April 2002. Penulis lahir dari pasangan Bapak Agus Manto dan Ibu Dahniar Piliang. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Penulis memiliki dua kakak laki-laki Feri Handani dan Doni Rinaldi.

Adapun riwayat Pendidikan penulis yaitu pada tahun 2007 penulis masuk sekolah dasar MIS Al-Falah Tarutung. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di MTsS Al-Falah Tarutung. Selanjutnya masuk sekolah menengah atas SMAN 1 Matauli Pandan dari tahun 2016-2019. Pada tahun 2020 akhir penulis terdaftar pada salah satu Universitas Swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR


Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Miduk Arta**” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S. Psi, M. Psi, Psikolog selaku Dekan Psikologi dan terima kasih kepada bapak Faadhil, S. Psi, M. Psi, Psikolog selaku ketua program studi psikologi serta terima kasih kepada pembimbing saya yang telah banyak memberikan saran, arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Ibu Rahma Afwina, S. Psi, M. Psi. Ungkapan terima kasih juga kepada seluruh pegawai fakultas yang sangat membantu dalam pengurusan setiap pemberkasan skripsi ini.

Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada Papa dan Mama atas segala doa, dukungan dan perhatiannya. Terima kasih kepada kakak-kakak saya yang membantu dan mendukung saya, kepada sahabat-sahabat saya yang selalu menemani dan mendukung saya maupun kepada teman-teman seperjuangan psikologi yang selalu menemani. Terima kasih peneliti sampaikan kepada Manager dan seluruh karyawan PT. Miduk Arta yang telah menerima dan membantu saya dalam melakukan penelitian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 30 Juli 2024


(Nikmah Indah Putri)
208600332

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Hipotesa Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	15
2.1.4 Ciri-ciri karyawan yang memiliki <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	17
2.2 Kepuasan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.2.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	19
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
2.3 Hubungan kepuasan kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	29

2.4	Kerangka Konseptual	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		33
3.1	Tipe Penelitian.....	33
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
3.3	Definisi Operational Variabel Penelitian	34
3.3.1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34
3.3.2	Kepuasan Kerja.....	34
3.4	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	34
3.4.1	Populasi Penelitian.....	34
3.4.2	Sampel Penelitian.....	35
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.5	Metode Pengumpulan Data	36
3.5.1	Skala Kepuasan Kerja	36
3.5.2	Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	37
3.6	Validitas dan Realibilitas Alat Ukur Penelitian	38
3.6.1	Validitas Alat Ukur.....	38
3.6.2	Realibilitas Alat Ukur	38
3.7	Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Uji Validitas dan Realibilitas	40
4.2	Uji Normalitas	42
4.3	Uji Linearitas	42
4.4	Uji Hipotesis.....	43
4.5	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	44
4.6	Pembahasan	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		50
5.1	Kesimpulan.....	50
5.2	Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....		53
LAMPIRAN.....		56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah Populasi Penelitian Berdasarkan Seluruh Karyawan PT. Miduk Arta.....	35
Tabel 2.	Skor Alternatif Jawaban Skala	36
Tabel 3.	<i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4.	<i>Blue Print</i> OCB	37
Tabel 5.	Distribusi Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 6.	Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	41
Tabel 7.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	42
Tabel 8.	Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	43
Tabel 9.	Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan	44
Tabel 10.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Konseptual Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan PT. Miduk Arta.....	32
Gambar 2	Kurva Normal Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	46
Gambar 3	Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	57
Lampiran 2 Alat Ukur Penelitian Skala Kepuasan Kerja.....	61
Lampiran 3 Data Penelitian.....	64
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	71
Lampiran 5 Uji Normalitas dan Linearitas	78
Lampiran 6 Uji Korelasi Pearson.....	82
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian.....	84



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan akan mencapai tujuan untuk hasil yang baik jika terdapat karyawan yang berkeahlian khusus dibidangnya. Untuk mendapatkan kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Sikap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menentukan keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan tersebut. Karyawan memegang kendali terhadap suatu keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal pada karyawannya. Maka salah satu pokok penting pada sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yaitu perilaku dan sikap terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kesadaran bersifat suka rela untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa mengharapkan timbal balik oleh perusahaan pada karyawan tersebut (Nafi & Indrawati, 2017). Perusahaan tidak hanya menuntut para karyawan untuk mampu bekerja secara individual, namun juga karyawan mampu bekerja dalam tim. Perilaku yang tampak pada individu murni karna keinginan individu tersebut secara sadar dan sukarela tanpa dipengaruhi oleh reward dan timbal balik dari perusahaan merupakan definisi dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Organ dkk., 2006). Dalam tercapainya konsep OCB pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keadaan suasana hati (mood), persepsi akan dukungan sosial, persepsi kualitas hubungan atasan dan bawahan, masa kerja karyawan, dan jenis kelamin (gender) (Soegandhi dkk., 2013). Perusahaan yang efektif dan dapat kita lihat dari

interaksi para karyawannya pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Dengan keefektifitasan tersebut akan menghasilkan *output* sumber daya manusia yang baik. Menurut Luthans (2005) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dapat dilihat dengan mengukur 5 dimensi, yaitu: *altruisme*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *sportmanship*, dan *courtesy*. Pertama, *altruisme* perilaku karyawan membantu membantu rekan kerja ketika sedang berhalangan maupun kesulitan dalam bekerja. Kedua, *conscientiousness* karyawan yang melakukan pekerjaan berusaha lebih dari yang diharapkan perusahaan seperti bekerja lembur untuk menyelesaikan suatu proyek. Ketiga, *civic virtue* perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi atau mengikuti perubahan dalam organisasi. Keempat, *sportmanship* perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Kelima, *courtesy* perilaku untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*.

Ciri-ciri yang dimiliki oleh individu dengan karakter *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu memiliki jasa sukarela melakukan pekerjaan ekstra, menjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja selain itu menghindari adanya permasalahan-permasalahan yang mungkin terjadi, saling membantu rekan kerja, memiliki kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, toleransi terhadap kurang idealnya lingkungan pekerjaan (Robbins & Judge, 2008). Menurut Andriani, dkk (2012) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor yang cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: kepuasan kerja, 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*). Kepuasan kerja karyawan dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *organizational citizenship behavior* (OCB) (Andriani dkk, 2012). Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka. Karyawan cenderung bekerja semaksimal dan sebaik mungkin jika karyawan merasa mendapatkan kepuasan kerja, tetapi jika dalam bekerja karyawan merasa kurang nyaman dan tidak mendapatkan kepuasan kerja, maka karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Salah satu perusahaan PT. Miduk Arta adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, transport dan supplier Bahan Bakar Minyak (BBM). Perusahaan yang bergerak di bidang transportasi ini berusaha untuk menjunjung tinggi nilai rasa tolong menolong yang akan membuat karyawan memiliki rasa kekeluargaan. Dalam meningkatkan kualitas perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan hal yang sangat dibutuhkan bagi keberhasilan sebuah perusahaan karena karyawan merupakan perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan pada PT. Miduk Arta memerlukan karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan demi mencapai tujuan perusahaan. Keefektifan dan keberhasilan yang ada pada perusahaan tergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang ada

pada perusahaan. Dengan adanya perusahaan maka akan ada kerjasama yang saling berhubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi menurut hasil wawancara awal terhadap beberapa karyawan yang dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat perilaku organisasi yang sesuai harapan. Hal ini dapat diketahui dari beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka melakukan tugas dan tanggung jawabnya sendiri sesuai dengan *job desc*, serta karyawan yang memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki pekerjaan yang lebih. Karyawan juga mengatakan tidak hanya menyelesaikan *job desc* tetapi membantu rekan kerja yang lain untuk sama-sama menyelesaikan tugas yang dilakukan, seperti ketika karyawan administrasi sedang ada kerjaan dan ada karyawan yang lain sedang tidak ada kerjaan maka karyawan tersebut dapat membantu pekerjaan karyawan yang sedang ada kerjaan lain. Karyawan mengatakan memiliki sifat toleransi yang tinggi dimana sesama karyawan harus saling memahami, berinteraksi dengan baik dan bekerjasama untuk perusahaan. Karyawan juga mengatakan membuang sampah sendiri tanpa menunggu petugas kebersihan untuk membersihkan sampah yang ada di meja maupun diruangannya.

Karyawan mengatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan yang bukan hanya *job desc* secara sukarela dan berperan aktif untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasi. Pada jam kerja juga karyawan tetap produktif dalam mengerjakan pekerjaan sendiri maupun membantu pekerjaan rekan yang lainnya. Keberhasilan dari pekerjaan karyawan akan memberikan kebahagiaan dalam pekerjaannya dalam meningkatkan produktivitas. Dan budaya pada organisasi juga mencerminkan bahwa semua saling bekerja sama dan saling tolong menolong

memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Terdapat karyawan mengatakan bahwasanya dalam perusahaan terdapat gaji atau upah yang tidak konsisten diberikan dengan jangka waktu paling lama sampai dua minggu.

Kemudian dari hasil observasi yang saya lakukan karyawan bekerja sesuai dengan *job desc* yang dimilikinya setelah menyelesaikan atau ketika karyawan lain meminta bantuan untuk pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya karyawan memberikan bantuannya. Karyawan yang dapat membersihkan sampah yang menumpuk di kantor tanpa mengandalkan karyawan *cleaning service*. Untuk kepatuhan aturan terdapat karyawan yang disiplin sesuai dengan jam masuk kerja, apabila terlambat karyawan akan diberikan sanksi membayar denda perjam yang membuat jarang karyawan melanggar peraturan-peraturan yang telah disepakati oleh perusahaan. Karyawan juga memiliki hubungan relasi kerja yang baik dan nyaman dengan karyawan sedivisi maupun dengan divisi lainnya.

Berdasarkan wawancara dan observasi dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang puas maupun yang kurang puas. Karyawan yang puas tetap melakukan sesuai dengan *job desc* dan terdapat membantu rekan kerja yang lain secara sukarela sedangkan untuk karyawan yang kurang puas hanya melakukan sesuai dengan *job desc* pada jabatannya dan tidak membantu rekan kerja yang lainnya. Menurut Robbins dan Judges (dalam Kaswan, 2017) ketidakpuasan dapat dinilai dari beberapa cara yaitu: keluar dari perusahaan, bersuara atau secara aktif memberikan saran kepada atasan atau perusahaan, loyalitas karyawan kepada perusahaan, dan mengabaikan perusahaan dengan cara membirkan keadaan semakin buruk misanya seperti keterlambatan dan penurunan kinerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Wirawan (2014) diantaranya kepuasan kerja, kualitas interaksi antar atasan dan bawahan, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, komitmen organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, masa kerja dan jenis kelamin. Salah satu halnya adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2009), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif, menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan umumnya lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan dan lingkungan kerja yang positif dibandingkan dengan gaji dan peluang promosi. Karyawan memegang kendali terhadap suatu keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal pada karyawannya.

Terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yaitu kepuasan kerja, karena karyawan berperasaan puas cenderung produktif dan memperlihatkan perilaku OCB begitupun sebaliknya yang tidak berperasaan puas akan berpotensi memperlihatkan perilaku yang tidak maksimal, tidak melakukan hal-hal yang menguntungkan dan tidak menunjukkan perilaku OCB (Lestari & Ghaby, 2018). Sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2013) bahwasanya kepuasan kerja semestinya mampu menjadi faktor utama untuk sikap OCB, karena memperlihatkan bahwa ia dapat membicarakan hal-hal positif mengenai perusahaan, membantu rekan kerja, dan dapat memberikan kontribusi lebih melebihi pekerjaannya. Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan norma dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas

mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan mereka karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka.

Menurut Spector (2012) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menggambarkan respon karyawan terhadap seluruh pekerjaan, serta berbagai aspek dari pekerjaan. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih dari standar atau *extrarole* kepada perusahaan yaitu karena karyawan merasa puas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Andrian, dkk (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya (Tewal, dkk. 2017). Menurut Izzati, dkk. (2019) kepuasan kerja merupakan sikap yang ditujukan oleh individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan penilaian terhadap situasi kerja. Tolak ukur rasa puas dalam bekerja pada setiap individu berbeda-beda. Perlakuan tertentu dapat memuaskan individu satu namun tidak dengan yang lainnya begitu juga sebaliknya.

Menurut Luthans (2005) ada beberapa dimensi pada kepuasan kerja terbagi menjadi lima dimensi yaitu: Pertama *the work it self* sejauh mana pekerjaan dapat memberikan individu kesempatan untuk belajar maupun kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Kedua *Pay* kepuasan kerja individu yang berkaitan dengan pendapatan finansial yang didapatkannya. Ketiga *promotion opportunities* peluang karyawan dalam kemajuan dalam sebuah perusahaan berkaitan dengan

adanya kenaikan jabatan serta kenaikan pendapatan dalam pekerjaannya. Keempat *supervision* perilaku atasan untuk memberikan bantuan dukungan perilaku kepada karyawan. Kelima *coworkers* kepuasan muncul atas dasar pengaruh dari rekan kerja, adanya tim yang saling support, kooperatif, saling memberikan kenyamanan, saling tolong menolong serta hal-hal positif lainnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang pertama faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan usia, status perkawinan dan orientasi kerja. Kedua faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk beinteraksi dan organisasi informal. Ketiga faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai. Keempat faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi-kondisi kerja. Kelima faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah (Mullin; Izzati dkk., 2019).

Berdasarkan uraian mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Miduk Arta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut, apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Miduk Arta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Miduk Arta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini bagi mahasiswa ilmu psikologi terutama pada psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan kepuasan kerja serta *organizational citizenship behavior* (OCB) serta hasil penelitian ini juga diharapkan untuk memperkaya sumber kepustakaan penelitian sehingga mencapai hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan pada PT. Miduk Arta yang akan diteliti sebagai bahan masukan dan pertimbangan karyawan dalam bekerja serta berperilaku terhadap sesama karyawan untuk menciptakan keharmonisan dalam suatu perusahaan.

1.5 Hipotesa Penelitian

Hipotesa yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Miduk Arta dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka organizational citizenship behavior (OCB) akan semakin meningkat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Karyawan memegang kendali terhadap suatu keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal pada karyawannya. Sebuah organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya. Karyawan yang dapat memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal diluar tugas dan peran utama mereka adalah aset bagi perusahaan. Menurut Markozy (2001), karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (Podsakoff dkk., 2000) merupakan perilaku individu yang bersifat diskresioner tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. Dengan diskresioner, digambarkan OCB sebagai jenis perilaku yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan, melainkan sekedar pilihan pribadi sehingga kelalaian umumnya tidak dipahami sebagai hukuman.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya atau deskripsi pekerjaan yang formal. Menurut Smith (dalam Rachmawati, 2000) *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku yang dilakukan atas dasar kebijaksanaan seseorang dan tidak adanya *reward* konteks struktur organisasi.

Sedangkan menurut Schnake (dalam Rachmawati, 2000) *organizational citizenship behavior* (OCB) biasanya tidak mendapatkan *reward* secara eksplisit tetapi cenderung berupa pujian. Menurut Organ (Effendi, 2003) *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan pada organisasi, kinerja untuk diri sendiri, serta kinerja untuk kelompok kerja.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting bagi perusahaan dan perlu adanya pengembangan pada perilaku tersebut (Urbach, 2017). Apabila karyawan berperilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi juga dapat membuat makin tinggi pula kesempatan perusahaan untuk memperoleh keberhasilan perusahaan untuk memperoleh keberhasilan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku seorang individu yang mempunyai kebebasan dalam melakukan suatu pekerjaan yang mendukung keefektivan organisasi tanpa adanya pengaruh *reward* atau imbalan yang akan diberikan pada individu tersebut (Organ dkk., 2006).

Menurut Organ (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan individu dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela untuk melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharapkan imbalan apapun. Perilaku ini dapat meningkatkan keefektivitasan dari suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2013) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu pilihan sikap individu bersifat personal yang memberikan kontribusi kepada organisasi secara efektif namun bukan bersifat wajib dalam pekerjaannya. selain itu juga menurut Muhdar (2015) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan keinginan yang berasal dari diri individu untuk dapat

berkontribusi dalam organisasi. Keinginan tersebut muncul secara tiba-tiba dalam segala kondisi dan terdapat *support* dari organisasi seperti dukungan dari atasan, rekan kerja yang saling kooperatif, interaksi yang aktif serta kerjasama. Menurut Muhdar (2015) Organizational Citizenship Behavior muncul dari dalam individu berupa keinginannya memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini disebabkan pada dasarnya karyawan memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, dapat disimpulkan defenisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar tugas utama secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan diri dari perusahaan sebagai timbal balik yang telah dilakukan.

2.1.2 Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Luthans, F., (2005) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu:

a) *Altruisme*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Karyawan memberikan pertolongan yang bukan kewajiban tanggungjawabnya.

b) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku karyawan secara sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugasnya.

c) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi atau mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

d) *Sportmanship*

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

e) *Courtesy*

Perilaku untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Karyawan yang menghargai dan memerhatikan orang lain. Karyawan yang bersikap pengertian dan berempati bahkan ketika diprovokasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportmanship, dan Courtesy*.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Andriani dkk., (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain, antara lain:

1. Kepuasan kerja

Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka.

2. Budaya dan iklim organisasi

Budaya dan Iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description* dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh perusahaannya.

3. Kepribadian dan suasana hati (mood)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) bahwa kemauan karyawan untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*.

4. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Pekerjaan yang merasa didukung oleh perusahaan akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibatnya dalam perilaku OCB.

5. Masa kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB) karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan didalam perusahaan.

6. Jenis kelamin (*gender*)

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan hal yang penting dalam organisasi. Maka peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka sangat penting organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ dkk (dalam Titisari, 2014) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu:

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan dan motivasi.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain adalah gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu faktor eksternal dan faktor internal seperti kepuasan kerja komitmen, kepribadian dan suasana hati (*mood*), moral karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada

pimpinan, budaya organisasi, budaya dan iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja dan jenis kelamin.

2.1.4 Ciri-Ciri Karyawan Yang Memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Lepine & Johnson (2002) mengungkapkan beberapa ciri-ciri *organizational citizenship behaviour* (OCB), yaitu:

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

Robbins (dalam Appelbaum dkk, 2004) mengatakan bahwa karyawan dapat dikatakan mempunyai *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang baik jika dapat menampilkan beberapa perilaku berikut, diantaranya:

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

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai ciri-ciri karyawan yang memiliki *organizational citizenship behaviour* (OCB) yaitu menghindari konflik yang tidak perlu, membantu karyawan lain dalam tim, mau mengajukan diri untuk pekerjaan tambahan, memiliki toleransi yang cukup tinggi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Moningka., dkk (2021) kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Glinio dkk., (dalam Wirawan, 2017) kepuasan kerja merupakan evaluasi pegawai mengenai pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, penilaian mengenai persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional ditempat kerja.

Robbins dan Judge (dalam Izzati dkk., 2019) menjelaskan Kepuasan kerja adalah proses evaluasi atas karakteristik-karakteristik pekerjaan sehingga menghasilkan emosi positif terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja merupakan reaksi emosional dari ekspresi perilaku terhadap pekerjaan yang berasal dari penilaian karyawan terhadap hasil, lingkungan, serta kehidupan kerjanya (Golbasi dkk., 2008). Menurut Prasetio dkk., (2017) menjelaskan apabila karyawan merasa puas, maka karyawan tersebut akan berkontribusi lebih dalam organisasi sebagai bentuk balas budi karena telah diperlakukan baik oleh organisasi.

Dalam penelitian Spector Priansa (2016: 292) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sejauhmana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi kepuasan kerja afektif

(*affective job satisfaction*) dan kepuasan kerja kognitif (*cognitive job satisfaction*). Kepuasan kerja afektif adalah kepuasan kerja mengenai semua aspek dari pekerjaan seperti gaji, kondisi kerja, jaminan kesehatan dan jaminan pensiun. Kepuasan kerja afektif menyebabkan pegawai merasa puas, senang dan bahagia terhadap pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan kerja hanya mengenai sejumlah aspek dari pekerjaan seperti karyawan menyukai gaji yang ia terima dari pekerjaannya tetapi tidak menyukai pekerjaannya, karena pekerjaan yang berbahaya dan juga harus meninggalkan keluarganya.

Menurut Zainal. V. R. dkk., (2014) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut Moningka dkk (2021) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli kepuasan kerja adalah sikap untuk menggambarkan respon karyawan terhadap seluruh *job desc* yang diterima dengan perasaan positif, menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

2.2.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Izzati & Prabandini., 2019) ada beberapa aspek kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu :

1. Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pemberian gaji yang adil kepada karyawan serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan *job satisfaction*.

2. Kesempatan mendapatkan promosi

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan lebih merasa puas apabila kesempatan untuk promosi diberikan sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

3. Tunjangan tambahan

Tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi.

4. Atasan

Atasan merupakan sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasan dikarenakan kepuasan karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya.

5. Penghargaan dari perusahaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan seperti bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat.

Ketika perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi

atau hasil kerja karyawan maka akan lebih puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

6. Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja berkaitan dengan sistem birokrasi tempat karyawan bekerja. Apabila perusahaan mempunyai peraturan yang terlalu rumit maka karyawan cenderung merasa tidak puas kepada pekerjaannya. sebaliknya, karyawan akan merasa puas apabila sistem birokrasi perusahaan dinilai mudah dan tidak berbelit-belit.

7. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam lingkungan kerja dengan karyawan. Karyawan dapat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta dengan kerukunan.

8. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Karyawan akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi ketika sifat karyawan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya.

9. Komunikasi dalam perusahaan

Komunikasi dalam perusahaan adalah pergerakan alur informasi antar karyawan. Ketika komunikasi dalam perusahaan lancar dan tidak mengalami masalah, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. sebaliknya, jika komunikasi dalam pekerjaan tidak lancar maka karyawan akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja.

Menurut Luthans, F (2006) memaparkan kepuasan kerja meliputi enam aspek, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan muncul atas dasar karakteristik dari pekerjaan seperti pekerjaan dianggap menarik bagi individu, selain itu pekerjaan memberikan kesempatan individu untuk berkembang.

2. Gaji

Dipandang sebagai refleksi organisasi dalam menghargai usaha individu. Atas gaji yang diterima akan dapat memenuhi kebutuhan dasar tiap- tiap individu sehingga dapat memunculkan kepuasan kerjanya.

3. Promosi

Kepuasan kerja muncul atas dasar adanya promosi atau kenaikan jabatan dalam organisasi. Kesempatan akan dipromosi ini merupakan salah satu cara organisasi untuk menghargai para sumber daya manusianya.

4. Pengawasan

Kepuasan muncul atas dasar gaya dari pemimpin organisasi seperti pengawasannya berupa menunjukkan perhatian dengan para pegawainya, memberikan kesempatan pegawai dalam mengambil keputusan dan menjalin keakraban.

5. Rekan kerja

Kepuasan muncul atas dasar pengaruh dari rekan kerja, adanya tim yang saling support, kooperatif, saling memberikan kenyamanan, saling tolong menolong serta hal-hal positif lainnya.

6. Kondisi kerja

Kepuasan muncul atas dasar pengaruh dari lingkungan kerja yang positif, suasana kerja yang nyaman, serta kondisi kerja yang positif akan memunculkan kepuasan tersendiri bagi para pegawainya.

Menurut Luthans, F. (2005) dimensi pada kepuasan kerja terbagi menjadi lima dimensi di antaranya, yaitu:

1. *The Work It Self*

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan perasaan individu pada pekerjaannya dengan menikmati pekerjaan sesuai dengan minat individu tersebut dan pencapaiannya dalam pekerjaannya.

2. *Pay*

Kepuasan kerja individu yang berkaitan dengan pendapatan finansial yang didapatkan.

3. *Promotion opportunities*

Kepuasan kerja individu yang berkaitan dengan adanya kenaikan jabatan serta kenaikan pendapatan dalam pekerjaannya.

4. *Supervision*

Kecakapan dari setiap atasan agar dapat mengarahkan serta memberi dukungan terhadap bawahannya dalam mengatasi permasalahan yang ada.

5. *Coworkers*

Sifat kelompok karyawan akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari anggota tim. Kepuasan muncul atas dasar pengaruh dari rekan kerja, adanya tim yang saling support, kooperatif, saling memberikan kenyamanan, saling tolong menolong serta hal-hal positif lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai aspek-aspek kepuasan kerja yaitu gaji, kesempatan mendapatkan promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi dalam perusahaan, the work it self, pay, promotion opportunities, supervision dan coworkers.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sahrah & Imran (2018) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Karakteristik Individu

Faktor-faktor karakteristik individu adalah perbedaan individu, usia, jenis kelamin dan jabatan.

- a. Perbedaan Individu

Perbedaan individu muncul ketika individu mencapai kepuasan kerja pada waktu ia memberi repsons terhadap situasi dan kondisi kerja yang kompleks. Setiap perbedaan individu mempunyai tahap kepuasan kerja menurut tingkat yang ditetapkan oleh individu sendiri. Hal ini menyebabkan ada perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi setiap perbedaan individu.

- b. Usia

Kepuasan kerja bertambah sesuai dengan bertambahnya usia, kepuasan kerja yang paling rendah ditemukan pada para karyawan yang paling muda. Beberapa orang muda kecewa dengan pekerjaan pertama mereka karena mereka gagal mendapat tantangan dan atnggung jawab yang memadai. Karyawan yang lebih tua memungkinkan untuk mempunyai pekerjaan-pekerjaan lebih baik daripada karyawan-karyawan yang berusia muda.

c. Jenis kelamin

Jenis kelamin perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki-laki. Mereka menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap sosial yang sama dan mendapat gaji yang sama dengan laki-laki.

d. Jabatan

Individu yang mempunyai jabatan ditingkat bawah lebih mengalami perasaan tidak puas dibandingkan dengan individu yang ada di tingkat atas. Sedangkan jabatan yang tinggi dapat lebih memuaskan ego, status, gaji dan pengendalian diri serta ditambah dengan peningkatan tanggung jawab dan otoritas.

2. Karakteristik Pekerjaan

Faktor-faktor karakteristik pekerjaan adalah organisasi dan manajemen, supervisi langsung, lingkungan sosial, komunikasi, keamanan, pekerjaan yang monoton dan penghasilan.

a. Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen menjadi penting jika karyawan mempunyai moral kerja yang rendah karena hal itu merupakan indikasi rendahnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

b. Supervisi langsung

Kepuasan kerja sesuai dengan kepentingan pribadi supervisor secara langsung dan dukungan terhadap karyawan. Supervisor yang berhubungan dekat dengan karyawannya cenderung mempunyai kelompok kerja yang luas hanya jika supervisor tersebut dapat mempengaruhi dan memberi manfaat bagi munculnya kepuasan kerja karyawannya.

c. Lingkungan sosial

Identitas kelompok kerja tampaknya akan menjadi sebuah variabel penting terhadap kepuasan kerja. Karyawan di dalam kelompok akan lebih puas daripada yang tidak menjadi anggota dalam kelompok. Bekerja secara kelompok mempunyai manfaat penting untuk memenuhi kebutuhan interpersonal dan persahabatan yang dijelaskan sebagai sumber kepuasan kerja.

d. Komunikasi

Komunikasi dapat dilihat dari ketidakhadiran kerja yang cenderung menjadi sumber utama dari ketidakpuasan dengan syarat individu diletakkan pada posisi penting dalam satu jalinan komunikasi yang erat. Jika jalinan komunikasi yang erat diciptakan terhadap semua anggota, maka akan terjadi kepuasan kerja yang tinggi bagi anggota kelompok.

e. Keamanan

Faktor keamanan ini terjadi jika ketidakseimbangan di kalangan individu yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Struktur organisasi impersonal yang formal membuktikan sumber keamanan yang kuat membuat kepuasan kerja tercapai.

f. Pekerjaan yang monoton

Pengulangan menimbulkan peluang terhadap munculnya ketidakpuasan dan kebosanan. Hal ini sama seperti karyawan yang menjadi bosan karena pekerjaan yang berulang-ulang harus dilakukan. Namun, hal ini tergantung pada sumber umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan secara monoton dalam karakteristik kepribadian individu.

g. Penghasilan

Troxell menggunakan cara untuk menemukan bahwa penghasilan diletakkan pada urutan yang ketiga dikalangan karyawan pada umumnya tetapi bagi buruh terletak pada urutan yang pertama. Kepentingan dari penghasilan dapat dibedakan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Izzati dkk., 2019), yaitu:

a. *Need Fullfillment* atau pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individual memenuhi kebutuhan.

b. *Disrepancies* atau ketidaksesuaian

Mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan seperti bayaran yang baik dan peluang promosi denganapa yang sebenarnya diterima.

c. *Value Attainment* atau pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.

d. *Equity* atau keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil pekerjaan diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain.

e. *Dispositional/Genetic Component* atau komponen watak/genetic

Keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik. Oleh karena itu, dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja sedangkan yang lain kelihatan selalu tidak puas.

Menurut Mullin (dalam Sahrah & Iman, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk beinteraksi dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi-kondisi kerja
- e. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Berdasarkan faktor-faktor menurut beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi dan faktor lingkungan.

2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior

Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi/Perusahaan. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang ketika di tempat kerja seperti pergaulan yang tidak pantas, kelambanan dan perilaku menyimpang lainnya. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaannya. Perilaku organisasi yang dapat memberikan kinerja melebihi harapan normal pada pekerjaannya disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Terdapat kepuasan kerja yang mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Pegawai yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Secara umum karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menginginkan penghargaan atas hasil performa kinerja baik yang dilakukannya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan karyawan dan melanjutkan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Itu berarti, karyawan menginginkan organisasinya menjadi tempat kerja yang baik, pada saat sekarang maupun di masa yang akan datang.

Dalam perubahan setiap organisasi mengharapkan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin untuk mencapai keunggulan pada perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang mempengaruhi

kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk dapat berperilaku sesuai pada harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat, 1999).

Karyawan mungkin tidak hanya berkonsentrasi pada hasil dari kinerjanya dan khawatir tentang iklim tujuan kebijaksanaan yang karyawan terima, tetapi karyawan juga lebih konsentrasi pada penyelesaian tugas dari rekan kerja dan kesuksesan organisasi. Karyawan secara sukarela membantu rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaannya, memberikan dukungan pada rekan kerja dalam organisasi sebagai bentuk penghargaan dari performa kinerja, dengan mengambil *extra-role*, khususnya dalam kolektifitas budaya (Robbins, 2008).

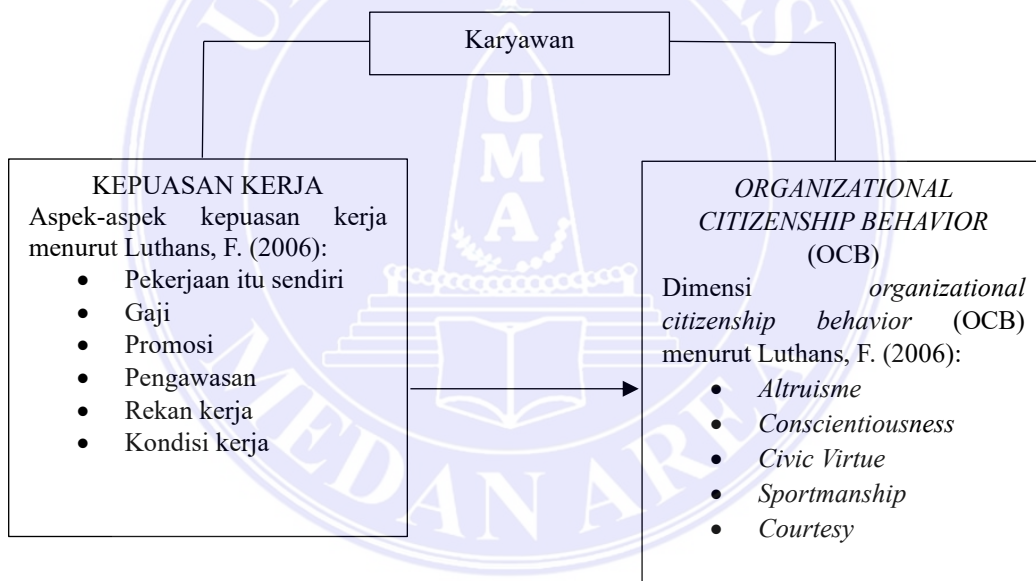
Dari penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih dari standar atau *extrarole* kepada perusahaan yaitu karena karyawan merasa puas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hasil penelitian terkait kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Nafi & Indrawati (2017) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Elfa’s Kudus” menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian menjahit,

memotong, dan harian CV Elfa's Kudus. Bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* demikian sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan Pratiwi (2020) dengan judul "Meta-Analisis: Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)" menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan OCB, namun korelasi yang terjadi tidak terlalu kuat, dengan nilai *pooled correlation* sebesar 0.384 (95% CI= -0.065-0.810). Hasil terhadap 14 studi maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka dapat meningkatkan kontribusi diri dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan Khasanah (2019) dengan judul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai UIN Raden Lampung" penelitian yang dilakukan melibatkan 43 pegawai yang didominasi pegawai laki-laki daripada pegawai perempuan menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB pada pegawai, artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula perilaku OCB. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi $r=0.482$ dengan signifikansi 0.001 dimana $p<0.01$. Penelitian yang dilakukan Maulidia & Laksmiwati (2022) dengan judul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru" penelitian yang dilakukan melibatkan 35 pengajar guru SD Muhammadiyah X, menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara kedua variabel. Hasil penelitian dengan uji korelasi *pearson product moment* mendapatkan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p<0.05$) yang artinya terdapat hubungan signifikan. Nilai koefisien sebesar 0.772 ($r=0.772$) yang artinya

hubungan antara variabel dinyatakan berhubungan kuat dan positif atau searah. Hubungan yang positif diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*-nya. Sebaliknya, jika kepuasan kerja yang dirasakan rendah maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada guru.

2.4 Kerangka Konseptual

Hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Miduk Arta.



Gambar 1. Kerangka konseptual hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Miduk Arta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bermula dari suatu teori menuju bentuk perolehan suatu data numerik di lapangan. Pendekatan penelitian merupakan salah satu aspek penting dalam melaksanakan kegiatan penelitian. Pendekatan penelitian kuantitatif disebut juga dengan pendekatan *positivistic*. Sugiyono (2019) mengemukakan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif yakni hasil dari keseluruhan data dikumpulkan kemudian dianalisis data menggunakan perhitungan statistik tertentu (Jannah, 2018). Proses pengerjaan dari metode kuantitatif terletak pada penggunaan angka sehingga perlu adanya analisis data (Sugiyono, 2017). Menurut Azwar (2017) penelitian korelasional merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya keterikatan, kekuatan dan arah dari hubungan antara variable-variabel penelitian.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini digunakan dua variabel diantaranya adalah sebagai berikut:

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

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

3.3.1 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar tugas utama secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan diri dari perusahaan sebagai timbal balik yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini OCB diukur dari lima dimensi (Luthans, 2005), yaitu: Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportmanship dan Courtesy.

3.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah sikap untuk menggambarkan respon karyawan terhadap seluruh *job desc* yang diterima dengan perasaan positif, menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dari Menurut Spector (dalam Izzati dkk., 2019) ada beberapa aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Miduk Arta yang terdiri dari:

Tabel 1 Jumlah Populasi Penelitian Berdasarkan Seluruh Karyawan PT. Miduk Arta.

Karyawan Perkantoran	Karyawan Pengangkutan	Jumlah
79 orang	47 Orang	126 orang

Kemudian, data tersebut dikonfirmasi kembali oleh peneliti dengan cara melakukan *screening test* terlebih dahulu kepada karyawan perkantoran. Berdasarkan hasil *screening test* yang telah dilakukan oleh peneliti melalui angket *organizational citizenship behavior* yang telah dibagikan, hasilnya menyatakan bahwa terdapat 48 orang karyawan dari 79 orang karyawan perkantoran yang teridentifikasi *organizational citizenship behavior*.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang karyawan perkantoran PT. Miduk Arta.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperlukan dalam usaha mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala. Skala merupakan suatu alat atau metode pengumpulan data yang terdiri dari seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon yang diberikan subjek terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini, digunakan dua buah skala yaitu skala organizational citizenship behavior (OCB) dan skala kepuasan kerja. Format skala akan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari sejumlah aspek/aitem yang akan diuraikan kedalam bentuk favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung) dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan favorable adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan unfavorable, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

Tabel 2 Skor alternatif jawaban skala

Favorable		Unfavorable	
Alternatif jawaban	Skor	Alternatif jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

3.5.1 Skala Kepuasan Kerja

Tabel *blueprint* skala Kepuasan kerja seperti di bawah ini disusun oleh peneliti berdasarkan sembilan Aspek Kepuasan Kerja oleh Spector (dalam Izzati dkk., 2019). Aitem-aitem dalam skala kepuasan kerja merupakan pernyataan yang

terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3 Blue Print Kepuasan Kerja

Variabel	Aspek	Item		Jumlah
		favorable	Unfavorable	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1,3	10,12	4
	Gaji	5,7	18,20	4
	Promosi	9,11	2,4	4
	Pengawasan	13,15	22,24	4
	Rekan kerja	17,19	6,8	4
	Kondisi kerja	21,23	14,16	4

3.5.2 Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tabel blueprint skala OCB seperti di bawah ini disusun oleh peneliti berdasarkan lima dimensi OCB oleh Organ (2014) yaitu *altruism*, *civic virtue*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *conscientiousness*. Aitem-aitem dalam skala OCB merupakan pernyataan yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 4 Blue Print OCB

Variabel	Dimensi	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruisme</i>	1,3,5	8,10,12	6
	<i>Conscientiousness</i>	7,9,11	20,22,24	6
	<i>Civic Virtue</i>	13,15,17	2,4,6	6
	<i>Sportsmanship</i>	19,21,23	26,28,30	6
	<i>Courtesy</i>	25,27,29	14,16,18	6

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

3.6.1 Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti keabsahan atau kebenaran. Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur mampu melakukan fungsi ukurnya (Sugiyono, 2020). Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* menggunakan komputer berprogram SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25.0 for windows.

3.6.2 Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2020), Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Untuk menguji reliabilitas alat ukur menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputer dari program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25.0 for windows yang nantinya akan menghasilkan reliabilitas dari skala kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Miduk Arta, maka analisa

data yang digunakan adalah dengan korelasi Pearson product moment. Di samping itu, dalam penggunaan formula ini diasumsikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat linier (Azwar, 2013). Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan bantuan suatu perangkat computer yaitu program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25.0 for Windows.

Sebelum di analisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak. Uji normalitas di analisis menggunakan SPSS *for windows*. Jika taraf signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa signifikan berdistribusi normal. Namun, jika taraf signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa signifikan berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas atau tidak. Hal ini diukur melalui bantuan SPSS *for windows* dengan kaidah Ketika taraf signifikan $> 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear. Namun, Ketika taraf signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Miduk Arta. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi ($r_{xy} = 0,685$), dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$ dengan demikian bahwa kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan positif yang signifikan pada karyawan dengan hasil semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat *organizational citizenship behavior*.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variable bebas dan variable terikat adalah $r^2 = 0,469$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berdistribusi sebesar 46,9 % terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan ada 53,1 % faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi, masa kerja dan jenis kelamin (*gender*).
3. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 50 dan mean empiriknya sebesar 64,00. Selanjutnya *organizational citizenship behavior* dapat

disimpulkan memperoleh hasil dengan nilai hipotetik 65 dan nilai empiriknya sebesar 80,85.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang dibuat maka hal-hal yang disarankan adalah sebagai berikut:

1. Subjek Penelitian

Dari hasil penelitian, maka diharapkan subjek penelitian untuk dapat mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior* dalam dirinya. Salah satunya yang harus diperhatikan yaitu *courtesy* hal ini dapat dilakukan dengan menjaga hubungan dengan sesama rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal, menghargai sesama karyawan, bersikap pengertian dan berempati sesama karyawan.

2. Kepada Pihak PT. Miduk Arta

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diharapkan PT. Miduk Arta agar tetap mempertahankan kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan. Beberapa indikasi yang perlu diperhatikan oleh PT. Miduk Arta dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan tanggal pasti untuk pemberian gaji kepada karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam penelitian selanjutnya agar mempertimbangkan faktor lainnya yang belum diteliti seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, masa kerja maupun jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja karyawan. In *Jurnal Penelitian Psikologi* (Vol. 03, Issue 01, pp. 341–354).
- Appelbaum, dkk. (2004). *Organizational Citizenship Behavior: A case study of culture, leadership and trust. Management Decision*, 42(1), 13-40.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chairunisa. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di Perum LPPNPI Cabang Medan. *Skripsi*. Universitas Medan Area, Medan.
- Dr. Hj. Sudjiwanati, S.H., M.Pd., P. (2022). *Psikologi industri dan organisasi masyarakat*. Yogyakarta: Andi.
- Erida, M. (2021). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Pengidap HIV/AIDS. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 1(1), 10–21.
- Izzati, U. A., & Prabandini Mulyana, O. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. *Bintang*, 324.
- Kaswan, M. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Bandung: Alfabeta
- Khasanah. (2019). Hubungan kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung. *Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung*.
- Larasati & Sawitri. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Semarang. *Jurnal Empati*, 7(2), 227-235.
- Lepine & Johnson. (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: *A Critical Review and MetaAnalysis*.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Moningka, dkk. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Dd publishing.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gotontalo: Sultan Amai press.
- Nafi & Indrawati. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan CV. Elfa's Kudus. *Character: Jurnal*

Empati, 7(3), 134-145.

Naway, F. A. (2017). *Citizenship* (ISBN: 978-). Ideas.

Podsakoff, dkk. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Critical Review of the Theoretical and Empirical Literatur and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Prameswari & Mulyana. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 74-85.

Pratiwi, N. M. A. R. (2020). Meta-Analisis: Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 11-17.

Rifail. (2021). hubungan antara kepuasan kerja dengan Organizational citizenship behavior (OCB). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Keenambelas*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sahrah, A., & Imran, B. Al. (2018). *PIO Buku 2*. Bekasi: Trustco.

Soegandhi, V. N., Sutanto, E. M., Setiawan, r., (2013). Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1*

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation*.

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

Vertikallini & W. (2014). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan. *Psycho Idea*, 12(2). 6-11.

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS-Ekonomi*: edisi xiv, 81- 95.

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2017). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Zainal, V. R., dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.







IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) :
 Jenis Kelamin : L/P
 Usia :
 Jabatan / Posisi :

Petunjuk Pengisian Skala:

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

Keterangan:

SS = SANGAT SETUJU
S = SETUJU
TS = TIDAK SETUJU
STS = SANGAT TIDAK SETUJU

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

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan membantu pekerjaan rekan saya yang sedang sakit				
2.	Saya kurang peduli tentang apa yang baik untuk perusahaan tetapi yang saya perdulikan hanyalah yang terbaik untuk diri saya sendiri				
3.	Saya akan membantu karyawan baru walaupun tidak diminta oleh pihak perusahaan				
4.	Saya jarang mengikuti semua kegiatan yang tidak diwajibkan dan bukan tugas yang dilaksanakan oleh perusahaan				

5.	Saya akan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan saat bekerja				
6.	Saya kurang sering mencari tau informasi-informasi yang ada diperusahaan dari perusahaan ataupun situs perusahaan				
7.	Saya lebih suka datang tepat waktu				
8.	Saya tidak akan menyentuh pekerjaan teman saya walaupun ia sedang sakit				
9.	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
10.	Saya tidak akan membantu karyawan baru jika pihak perusahaan tidak meminta				
11.	Saya selalu menaati peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi				
12.	Saya membiarkan teman saya yang mengalami kesulitan saat bekerja				
13.	Saya selalu mengikuti semua kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan walaupun itu tidak diwajibkan dan bukan merupakan tugas				
14.	Saya enggan memberikan saran kepada karyawan lain walaupun saat ia sulit memberikan keputusan				
15.	Saya sering mencari tau informasi-informasi yang ada di perusahaan dari perusahaan ataupun situs perusahaan				
16.	Saya sering terlibat dalam konflik yang terjadi di antar karyawan				
17.	Saya selalu melakukan apapun yang terbaik untuk perusahaan				
18.	Saya tidak peduli tentang hubungan saya dengan karyawan lain				
19.	Saya tidak pernah membesar-besarkan masalah diluar proporsinya				
20.	Saya sering datang tidak tepat waktu				

21.	Saya selalu fokus pada hal-hal positif dan tidak memperdulikan hal-hal negatif				
22.	Terkadang saya tidak mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
23.	Saya tidak pernah mempermasalahkan apa yang perusahaan telah lakukan				
24.	Terkadang saya tidak mematuhi peraturan ketika tidak diawasi				
25.	Saya selalu memberikan saran kepada karyawan lain yang sulit membuat keputusan				
26.	Saya tidak selalu fokus pada hal-hal positif saja				
27.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan yang lain				
28.	Saya selalu membesar-besarkan masalah diluar dari proporsinya				
29.	Saya enggan terlibat dalam konflik yang terjadi di antar karyawan				
30.	Apapun yang dilakukan oleh perusahaan saya selalu mempermasalahkan				



SKALA KEPUASAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan saya				
2.	Promosi jabatan tergantung pada atasan saya				
3.	Saya merasa senang dengan posisi saya saat ini				
4.	Menurut saya, promosi yang dilakukan perusahaan kurang adil				
5.	Perusahaan menyediakan BPJS kesehatan secara gratis kepada karyawan dan keluarga				
6.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja kurang terbina dengan baik				
7.	Gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari				
8.	Terdapat banyak persaingan dan perselisihan di tempat kerja saya				
9.	Peluang promosi jabatan di perusahaan sangat besar				
10.	Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
11.	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara objektif dan transparan/terbuka				
12.	Tugas yang monoton membuat saya sering merasa bosan				
13.	Atasan saya selalu bersifat objektif dalam mengambil keputusan				
14.	Atasan saya kurang mau menerima pendapat atau masukan dari karyawan				
15.	Atasan memberikan pengakuan atas keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
16.	Atasan saya cenderung untuk lepas tangan dalam diskusi ketika menghadapi suatu masalah				

17.	Saya merasa senang dan nyaman dengan rekan kerja saat ini				
18.	Saya harus mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari				
19.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, baik di dalam maupun diluar perusahaan				
20.	Gaji yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan kontribusi yang saya berikan				
21.	Saya mendapatkan masukan dari atasan apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
22.	Atasan saya kurang tegas dalam memutuskan sesuatu				
23.	Atasan saya peduli terhadap ide yang diberikan karyawan				
24.	Walaupun saya berhasil menyelesaikan pekerjaan, atasan tidak pernah memberikan apresiasi				

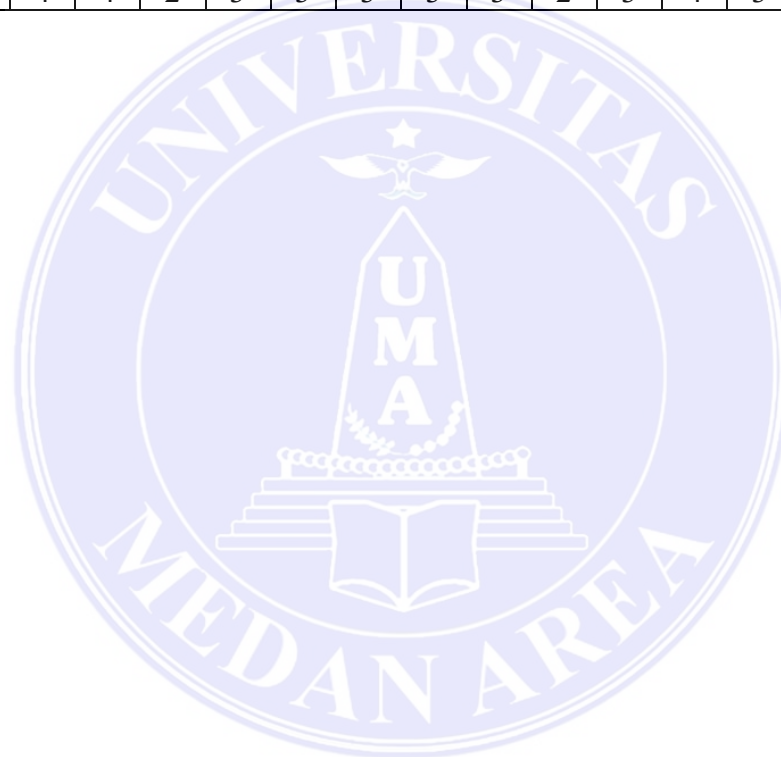


KEPUASAN KERJA

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
1	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	1	2	1	3	3	4	2	3	2	4	3	70
2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	84
3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	4	1	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	69
4	4	4	3	1	3	3	2	2	1	4	1	3	1	3	1	3	3	1	4	1	2	2	2	1	55
5	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	1	60
6	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	67
7	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	78
8	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	65
9	4	1	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	65
10	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	79
11	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	78
12	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	4	3	4	3	4	1	3	4	4	1	2	1	2	1	55
13	4	2	2	4	2	4	1	2	3	2	3	4	1	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	57
14	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	1	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	73
15	3	2	4	1	4	1	4	2	3	1	4	1	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	3	3	63
16	4	2	4	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	4	2	2	1	3	2	4	2	2	1	56
17	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	84
18	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	69
19	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
20	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	79
21	4	1	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	80

22	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	67	
23	4	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	1	3	3	2	3	66	
24	4	1	4	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	1	4	1	55	
25	3	2	4	2	4	4	3	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	62	
26	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	1	3	3	3	3	69	
27	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	69	
28	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	69	
29	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	68	
30	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	1	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	70	
31	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	83	
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	67
33	4	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	58	
34	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	65	
35	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	69
36	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	73
37	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	66
38	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68
39	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	82
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	78
41	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	69
42	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	60
43	4	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	70
44	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	3	66
45	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	60

46	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	86
47	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	70
48	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	71



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

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah
1	4	2	2	1	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	2	2	1	87
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	4	2	3	2	3	3	70
4	4	4	4	3	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	116
5	4	1	4	1	2	3	4	1	4	1	4	2	4	2	2	1	3	3	4	2	2	1	2	1	3	3	4	3	4	3	78
6	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	94
7	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	102
8	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	98
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	106
10	3	4	3	2	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	1	4	3	4	96
11	3	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	101
12	3	2	4	3	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	1	4	3	64
13	4	3	4	3	4	1	2	1	2	1	3	3	4	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	63
14	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	3	4	2	2	1	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	1	4	93
15	4	2	4	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	4	4	2	4	65
16	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	63
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	83
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	100
19	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	81
20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	109
21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	4	104

22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	111	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	115
24	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	97
25	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	111
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	100
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	100
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	100
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	100
30	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	94
31	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	97
32	3	3	4	3	4	2	1	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	88
33	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	104
34	3	4	4	2	3	3	4	1	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	91
35	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	93
36	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	104
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	97
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	111
39	3	4	3	2	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	93
40	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	103
41	4	3	4	3	4	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	4	3	3	2	81
42	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	90
43	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	105
44	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	92
45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	81

46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	87
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	100
48	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	81



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

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: OCB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB1	3.40	.494	48
OCB2	3.23	.692	48
OCB3	3.29	.582	48
OCB4	2.73	.707	48
OCB5	3.29	.771	48
OCB6	3.00	.968	48
OCB7	3.35	.729	48
OCB8	2.83	.930	48
OCB9	3.42	.739	48
OCB10	2.88	.815	48
OCB11	3.25	.668	48
OCB12	3.02	.838	48
OCB13	3.08	.647	48
OCB14	2.94	.810	48
OCB15	3.21	.713	48
OCB16	3.17	.953	48
OCB17	3.31	.719	48
OCB18	3.15	.825	48
OCB19	3.23	.881	48
OCB20	3.27	.869	48
OCB21	3.44	.712	48
OCB22	3.06	.976	48
OCB23	2.56	.741	48
OCB24	2.69	.971	48
OCB25	3.10	.555	48
OCB26	2.79	.874	48
OCB27	3.38	.761	48
OCB28	3.23	.881	48
OCB29	2.90	.831	48
OCB30	3.31	.854	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	90.10	180.478	.026	.929
OCB2	90.27	171.393	.508	.925
OCB3	90.21	182.679	-.124	.931
OCB4	90.77	175.074	.394	.927
OCB5	90.21	177.402	.349	.929
OCB6	90.50	162.596	.711	.921
OCB7	90.15	171.063	.497	.925
OCB8	90.67	164.865	.642	.923
OCB9	90.08	169.780	.558	.924
OCB10	90.63	165.388	.716	.922
OCB11	90.25	170.702	.568	.924
OCB12	90.48	167.021	.616	.923
OCB13	90.42	174.035	.387	.926
OCB14	90.56	164.592	.761	.921
OCB15	90.29	169.871	.575	.924
OCB16	90.33	161.121	.787	.920
OCB17	90.19	166.666	.747	.922
OCB18	90.35	163.085	.821	.920
OCB19	90.27	172.117	.353	.927
OCB20	90.23	162.351	.811	.920
OCB21	90.06	167.975	.682	.923
OCB22	90.44	161.656	.743	.921
OCB23	90.94	175.719	.344	.928
OCB24	90.81	161.092	.772	.920
OCB25	90.40	178.159	.175	.928
OCB26	90.71	169.700	.465	.925
OCB27	90.13	173.090	.369	.926
OCB28	90.27	165.053	.673	.922
OCB29	90.60	176.329	.183	.929
OCB30	90.19	167.602	.575	.924

$$30-4 = (26 \times 4) + (26 \times 1) / 2 = 65$$

Reliability

Scale: KEPUASAAN KERJA

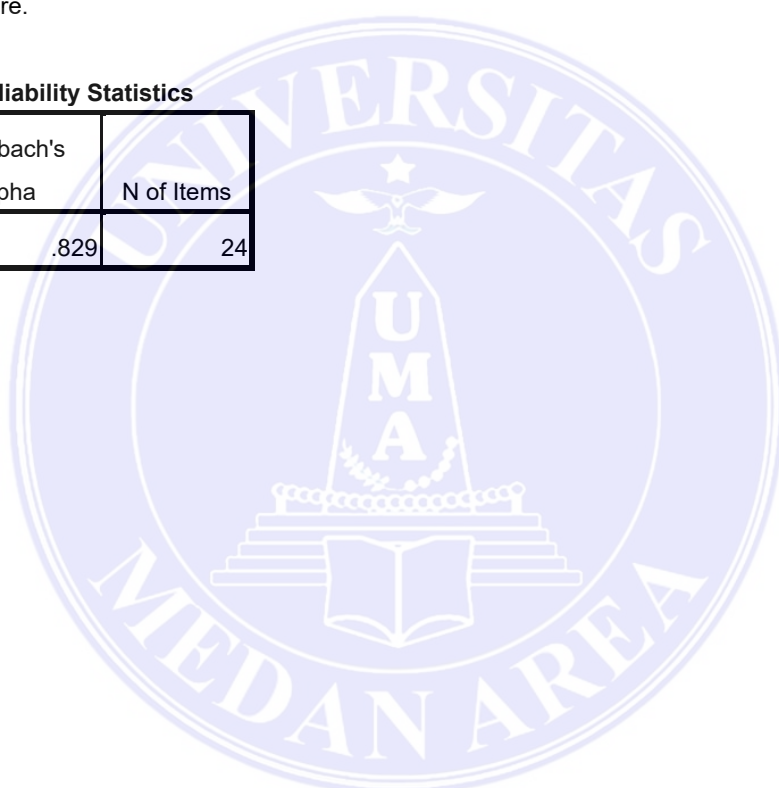
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	24



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.38	.531	48
KK2	2.27	.736	48
KK3	3.25	.565	48
KK4	2.62	.733	48
KK5	3.44	.681	48
KK6	2.92	.871	48
KK7	2.81	.704	48
KK8	2.65	.668	48
KK9	2.73	.792	48
KK10	2.88	.761	48
KK11	2.98	.729	48
KK12	2.67	.724	48
KK13	2.96	.798	48
KK14	3.06	.836	48
KK15	2.96	.798	48
KK16	2.85	.799	48
KK17	3.02	.934	48
KK18	2.52	.825	48
KK19	3.38	.914	48
KK20	2.35	.758	48
KK21	2.96	.651	48
KK22	2.65	.785	48
KK23	2.94	.665	48
KK24	2.73	.792	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	65.58	67.014	-.037	.835
KK2	66.69	64.687	.348	.831
KK3	65.71	65.402	.137	.830
KK4	66.33	61.121	.464	.819
KK5	65.52	61.872	.433	.820
KK6	66.04	63.360	.306	.830
KK7	66.15	61.957	.408	.821
KK8	66.31	59.624	.669	.811
KK9	66.23	59.542	.557	.814
KK10	66.08	60.546	.494	.817
KK11	65.98	62.276	.362	.823
KK12	66.29	64.977	.126	.832
KK13	66.00	59.830	.528	.816
KK14	65.90	65.159	.083	.835
KK15	66.00	62.723	.386	.826
KK16	66.10	60.478	.472	.818
KK17	65.94	60.826	.362	.823
KK18	66.44	61.826	.345	.824
KK19	65.58	65.993	.310	.840
KK20	66.60	59.393	.600	.813
KK21	66.00	61.915	.453	.820
KK22	66.31	58.730	.634	.811
KK23	66.02	60.276	.606	.814
KK24	66.23	57.755	.714	.807

$$24-4 = (20 \times 4) + (20 \times 1) / 2 = 50$$



LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI (NORMALITAS & LINEARITAS)

NPar Tests

		OCB	kepuasann kerja
N		48	48
Normal Parameters ^a	Mean	80.85	64.00
	Std. Deviation	12.917	7.87
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.125
	Positive	.077	.125
	Negative	-.130	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.897	.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.397	.441
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * kepuasann kerja	48	100.0%	0	.0%	48	100.0%

Report

OCB

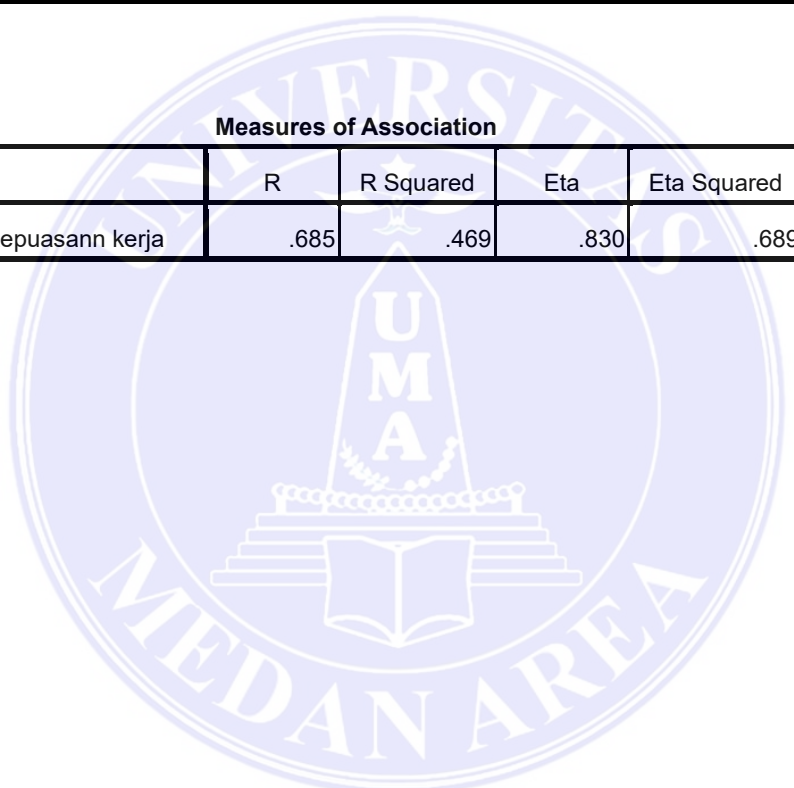
kepuasan kerja	Mean	N	Std. Deviation
40	81.00	1	.
41	71.00	1	.
42	76.00	1	.
43	80.50	2	30.406
44	72.00	1	.
46	79.00	1	.
47	76.00	2	14.142
48	78.00	1	.
49	73.00	1	.
50	73.25	4	5.620
51	71.00	2	8.485
52	80.67	3	2.309
53	79.75	4	5.679
54	83.83	6	7.333
55	81.00	1	.
56	82.00	2	22.627
57	72.67	3	7.371
59	70.00	1	.
63	78.50	2	.707
64	79.75	4	4.500
65	88.00	3	6.000
67	88.00	2	4.243
Total	80.85	48	12.917

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * kepuasann kerja	Between Groups	5402.563	21	257.265	2.742	.008
	Linearity	268.079	1	268.079	2.857	.003
	Deviation from Linearity	5134.484	20	256.724	2.736	.208
	Within Groups	2439.417	26	93.824		
	Total	7841.979	47			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * kepuasann kerja	.685	.469	.830	.689

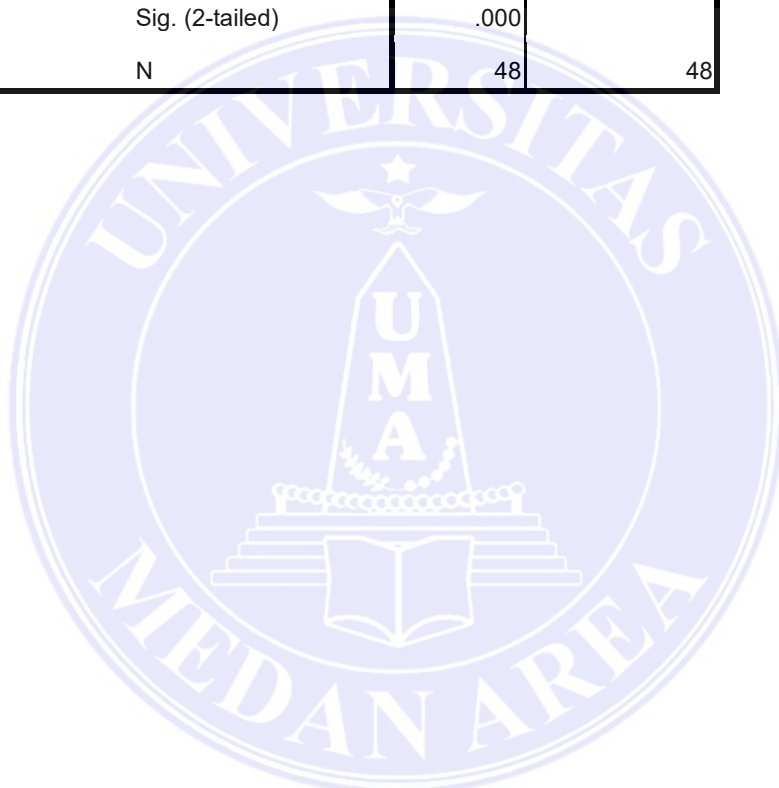




UJI HIPOTESIS

Correlations

		OCB	kepuasann kerja
OCB	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
kepuasann kerja	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364248 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 459/FPSI/01.10/II/2024
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

15 Februari 2024

Yth. Bapak/Ibu **Direktur**
PT. Miduk Arta
di
Tempat

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

Nama : **Nikmah Indah Putri**
NPM : **208600332**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Miduk Arta, Jl. Sisingamaraja Km. 6,3 No. 40 Desa/Kelurahan Harjosari I, Kec. Medan Amplas, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Miduk Arta"**.

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

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

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT. MIDUK ARTA

KONTRAKTOR - TRANSPORT - SUPPLIER - AGEN BBM PERTAMINA

Medan, 23 Februari 2024

Nomor : 217/MA/II/2024
Lampiran : -
Hal : Penyelesaian Penelitian

Sehubungan dengan surat nomor : 459/fpsi/01.10/II/2024 tanggal 15 -23 Februari 2024 dari Universitas Medan Area yang kami terima, tentang permohonan penelitian atas nama :

Nama : Nikmah Indah Putri
NPM : 208600332
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Kami dari PT. Miduk Arta membenarkan bahwa atas nama yang tertera diatas telah melaksanakan penelitian dan pengambilan data di PT. Miduk Arta yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja KM 6,3 No.40, Harjosari 1, Kec. Medan Amplas.

Kami mengucapkan Terima Kasih kepada Nikmah Indah Putri atas penelitiannya di kantor kami dan kami berharap agar penelitian ini dapat memberikan Kritik dan saran kepada PT. Miduk Arta dan berguna bagi Ilmu yang sedang ditempuh.

Hormat Saya,



Yunita Armaya
Hrd PT. Miduk Arta

Kantor Pusat : Jl. Jend. A. Yani No. 58 Tel. (0622) 50080 - (Fax.) 50080 P. Siantar
Perwakilan : Jl. Sisingamangaraja Km. 6,3 No. 40 Medan Tel. (061) 7874333-7875333 Fax. (061) 7864760 Medan

CS Dipindai dengan CamScanner