

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PADA PEGAWAI DI PUSKESMAS
MEDAN TUNTUNGAN**

SKRIPSI

OLEH:

SURANTA BR SEMBIRING

178600428



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 20/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)20/9/24

**HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR PADA PEGAWAI DI PUSKESMAS MEDAN
TUNTUNGAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

Suranta Br Sembiring

178600428

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/9/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Hubungan Perceived Organizational Support Dengan
Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Puskesmas
Medan Tuntungan

Nama : Suranta Br Sembiring

NPM : 178600428

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing:

Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si
Pembimbing



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

Faadhil, S. Psi M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 20 Agustus 2024

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila kelak dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar (skripsi plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 20 Agustus 2024



Suranta Br Sembiring

178600428

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

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda di bawah ini

Nama : Suranta Br Sembiring

Npm : 178600428

Program Studi : S1 Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, meyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul **HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI DI PUSKESMAS MEDAN TUNTUNGAN**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilih Hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 20 Agustus 2024

Yang menyatakan



Suranta Br Sembiring
(178600428)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI DI PUSKESMAS MEDAN TUNTUNGAN

OLEH:
SURANTA BR SEMBIRING

178600428

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan *perceived organizational support (POS)* dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai di Puskesmas Medan Tuntungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78. Metode pengambilan sampel penelitian ini yaitu metode total sampling. Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan *perceived organizational support (POS)* dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* dimana $r_{xy} = 0,656$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *perceived organizational support (POS)* maka semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior (OCB)* Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,430$. Ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support (POS)* berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 43%.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support (Pos)*; *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*; Pegawai

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES AT PUSKESMAS MEDAN TUNTUNGAN

BY:
SURANTA BR SEMBIRING
178600428

The purpose of this research was to examine the correlation between perceived organizational support (POS) and organizational citizenship behavior (OCB) among employees at Puskesmas Medan Tuntungan. The research employed a quantitative method. The population of this research consisted of 78 individuals. The sampling method used in this research was total sampling. The analysis in this research was conducted with the assistance of SPSS software. Based on the results of the analysis using the Pearson Product-Moment Correlation Method, it was found that there was a correlation between perceived organizational support (POS) and organizational citizenship behavior (OCB) with $r_{xy} = 0.656$ and a significance of $p = 0.000 < 0.050$. This means that the higher the perceived organizational support (POS), the higher the organizational citizenship behavior (OCB). The coefficient of determination (R^2) from the correlation between the independent variable X and the dependent variable Y was $R^2 = 0.430$. This indicates that perceived organizational support (POS) contributed or had an influence on organizational citizenship behavior (OCB) by 43%.

Keywords: *Perceived Organizational Support (POS); Organizational Citizenship Behavior (OCB); Employees*



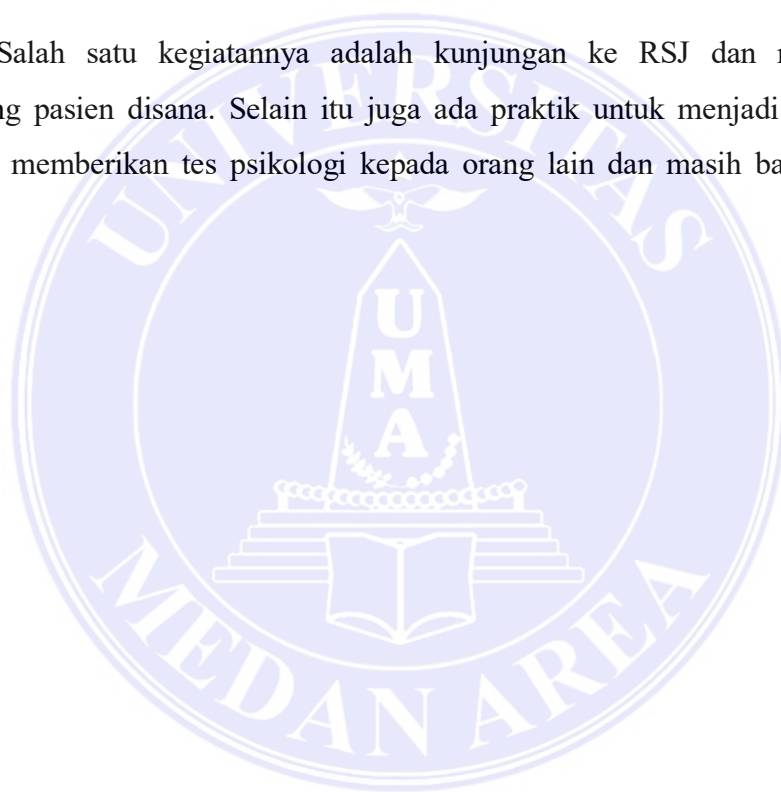
RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sidikalang Kabupaten Dairi Sumatra Utara. Pada Tanggal 29 Oktober 1998 dari ayah Sampur Sembiring dan ibu Sangapkita Sinulingga. Penulis merupakan putri ke 6 dari 6 bersaudara.

Tahun 2017 penulis lulus dari SMA N 15 Medan dan pada tahun yang sama terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama kuliah penulis beberapa kali melakukan tugas lapangan dimana penulis turun langsung ke lapangan untuk mempraktikkan yang sudah di pelajari.

Salah satu kegiatannya adalah kunjungan ke RSJ dan mengobservasi langsung pasien disana. Selain itu juga ada praktik untuk menjadi tester dimana penulis memberikan tes psikologi kepada orang lain dan masih banyak kegiatan lainnya



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala limpahan kasih, karunia, dan kehendak-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Selesaiannya Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan do'a dari berbagai pihak yang telah membantu saya dalam pembuatan karya ini, Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi,M.Si,Psikolog selaku dosen pembimbing saya yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan selalu memberikan masuk dan motivasi kepada saya dan selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Orangtua saya yang telah memberikan saya dukungan dan kasih sayang kepada saya, serta doa-doa yang tidak pernah putus untuk saya, selalu memberikan saya materi yang saya butuhkan dan selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah saya selama saya melakukan Tugas Akhir dan memberikan saya motivasi untuk bertahan hidup.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi 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

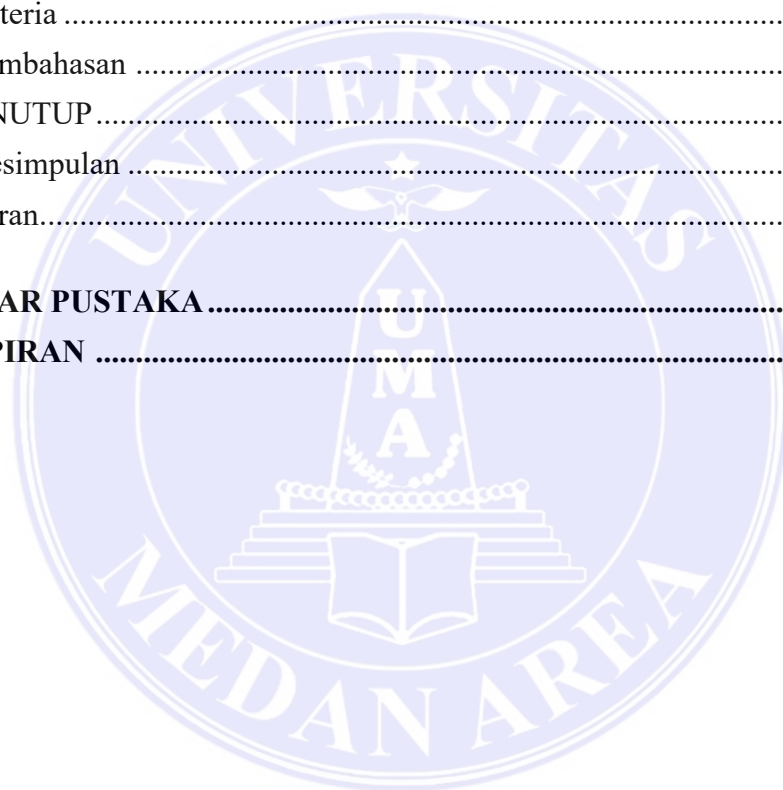
Medan,20 Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTAK	iv
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Hipotesis.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	9
2.1.1. Defenisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	9
2.1.2 Dimensi-Dimensi OCB	12
2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi OCB	14
2.2. Perceived Organizational Support (POS).....	18
2.2.1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	18
2.2.2 Dimensi Perceived Organizational Support	20
2.2.3. Dampak Perceived Organizational Support	24
2.3. Hubungan antara Perseived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	27
2.4. Kerangka Konseptual.....	30
III. METODE PENELITIAN	31
3.1. Waktu Dan Tempat Penelitian	31
3.2 Bahan Dan Alat	31
3.3 Metodologi Penelitian	32
3.4. Populasi Dan Sampel	33

3.5. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6. Metode Analisis Data.....	36
3.7. Prosedur Kerja.....	37
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Uji Validitas	38
4.2. Uji Reabilitas.....	42
4.3. Uji Normalitas Sebaran.....	43
4.4 Uji Linearitas.....	43
4.5. Hasil Korelasi Product Moment.....	44
4.6 Kriteria	45
4.7. Pembahasan	47
V. PENUTUP.....	51
5.1. Kesimpulan	51
5.2. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN	57



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)	39
Tabel 4.2 Tabel Distribusi Aitem Skala OCB.....	40
Tabel 4.3 Blueprint Skala Perceived Organizational Support (POS)	41
Tabel 4.4 Tabel Distribusi Aitem Skala POS.....	42
Tabel 4.5 Uji Realibilitas	43
Tabel 4.6 Kaidah Realibilitas Guilford	43
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	44
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Linearitas	45
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan	45
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	57
Lampiran 2 Data Mentah Hasil Penelitian	64
Lampiran 3 Hasil Analisis.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Kurva Variabel Organizational Citizenship Behavior	46
Gambar 4.2 Kurva Variabel Perceived Organizational Support	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Puskesmas Tuntungan merupakan puskesmas non rawat inap yang terletak di kecamatan Medan Tuntungan yang terdiri dari 6 kelurahan. Puskesmas Tuntungan terletak di Jl. Bunga Melati II Kelurahan Kemenangan Tani Lingkungan II kecamatan Medan Tuntungan, dengan luas tanah sebesar 1.347m² dan luas bangunan sebesar 894m². Puskesmas Tuntungan juga dilengkapi dengan rumah dinas dokter dan rumah dinas paramedis. Puskesmas Tuntungan adalah sebuah pusat serta lembaga pelayanan masyarakat yang ditunjukkan untuk memberikan berbagai pelayanan kesehatan mulai dari berobat, perawatan, pemeriksaan kesehatan dan lain sebagainya (Claudya, 2019).

Organisasi ialah tempat di mana sekelompok individu bekerja secara tersistem agar tercapai target secara bersama-sama. Didalam sebuah organisasi, ada berbagai tugas tertentu yang mesti dilakukan dengan berkoordinasi agar tercapai sasaran organisasi yang dibentuk. Masing-masing organisasi dari jenis apa pun memerlukan aplikasi manajemen untuk mengelola sumber daya serta tugas yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasinya.

Organizational Citizhenship Behavior (OCB) dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB sangat di perlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi, karena OCB mampu mempengaruhi aspek-aspek sosial dalam yang ada di organisasi seperti kerjasama

tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah OCB, pegawai yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB dilingkungan kerjanya sehingga organisasi lebih baik dengan adanya pegawai yang bertindak OCB. Dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang lainnya.

OCB merupakan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan penghargaan oleh perusahaan atas tugas yang telah dilaksanakan (Paramita, 2012). OCB adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Sarmawa et al, 2015).

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa OCB dapat meningkatkan kesuksesan dan keefektifan dari sebuah organisasi, dapat meningkatkan performa kerja, membantu mengkoordinasikan aktivitas antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan, serta memungkinkan organisasi untuk lebih efektif dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

Perilaku atau peranan yang dilakukan oleh pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan. Berbagai pendapat yang mengemukakan tentang pentingnya

perilaku pegawai yang mau bekerja melebihi deskripsi jabatan yang ada antara lain seperti yang dikemukakan oleh Robbins (Robbins dan Judge, 2015) yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2015).

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti, memperlihatkan bahwa ada beberapa pegawai kurang memiliki kesediaan untuk melakukan pekerjaan yang bersifat *extra-role* atau diluar dari kewajiban tugas, kurang suka diberikan tugas tambahan diluar dari tugas utamanya, dan kurang memaklumi teman yang suka cuti dan keluar saat jam kerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai puskesmas Tuntungan memiliki OCB yang rendah.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 20 November 2023 dimana beberapa pegawai tidak mencerminkan perilaku OCB yang diharapkan. Beberapa pegawai hanya melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang dimiliki, hal ini dibuktikan saat ada pasien yang datang tetapi pegawai di bagian itu sedang di tempat lain maka pegawai tersebut akan menyuruh menunggu saja. pegawai juga suka tidak berada di tempatnya saat jam kerja dengan alasan tidak ada pasien maka mereka kumpul di satu tempat untuk mengobrol dan melakukan hal lainnya. Selain itu puskesmas tersebut juga

memiliki jam tertentu untuk menerima pasien jadi ketika pasien datang diluar itu makan tidak akan terima tanpa mengecek atau memanggil dokter terlebih dahulu.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa pegawai puskesmas adalah pegawai merasa tugas diluar job desk nya bukanlah tanggung jawabnya karena semua pegawai punya tanggung jawab masing-masing. Pegawai juga menolak melayani pasien diluar jam kerja dan akan mengoper pasien tersebut ke rumah sakit lain yang terdekat. Jika ada rekan kerja yang tidak berada di tempatnya maka pegawai menolak untuk menggantikan. Pegawai juga sering terlambat jika ada rapat dadakan, jika ada yang terlambat pegawai lain akan merasa tidak nyaman karena menghambat pekerjaan pegawai lainnya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap OCB adalah persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*). Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). pegawai yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Ketika pegawai merasa didukung penuh oleh organisasi, tentu mereka akan menumbuhkan rasa hutang budi karena merasa didukung penuh oleh organisasi yang akan berimbas kepada kinerja dan perilaku mereka yang mau bekerja melebihi kewajiban mereka (OCB). Berdasarkan prinsip timbal balik, dukungan organisasional pada pegawai tidak hanya membantu rekan kerja, tetapi juga

meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri dan komitmen organisasi, sekaligus mengurangi pengunduran diri dan absensi, sehingga merangsang prestasi kerja pegawai (Aselage dan Eisenberger, 2003).

Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986) mendefinisikan *Perseived Organizational Support* sebagai pandangan pegawai mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi dan kesejahteraannya. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) terdapat tiga bentuk dukungan organisasi terhadap pegawai yaitu keadilan, dukungan organisasi dan penghargaan serta kondisi lingkungan kerja. Selain itu, dukungan yang diberikan oleh supervisor dipandang sebagai dukungan organisasi, karena supervisor dianggap sebagai bentuk yang mewakili organisasi sehingga perlakuan supervisor terhadap karyawan di pandang sebagai bentuk dari *Perseived Organizational Support* (Eisenberger, Stinglhamber, Vendenberghe, Sucharski & Rhoades, 2002).

Adanya dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai dirasa menjadi poin penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Beberapa manfaat dari *Perseived Organizational Support* (POS) yaitu meningkatkan *performance*, OCB, serta dapat mengurangi perilaku penarikan diri. Sebaliknya, pegawai yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi memiliki peluang besar untuk meninggalkan organisasi, mengalami ketengangan dan mengalami stress kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002;).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Dewi (2017) mendapatkan hasil bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai F & B di Melasti Beach Hotel Kuta. pegawai yang

menerima dukungan dari organisasi, mereka akan melakukan hal yang lebih baik bagi organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai maka akan memunculkan perilaku OCB dari pegawai.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mempunyai ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Perseived Organizational Support* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan yang menjadi permasalahan di Puskesmas Tuntungan yaitu beberapa pegawai kurang memiliki kesediaan untuk melakukan pekerjaan yang bersifat *extra-role* atau diluar dari kewajiban tugas, beberapa pegawai masih kurang memiliki inisiatif untuk membantu sesama rekan kerja. sehingga dirumuskan permasalahannya menjadi “Apakah terdapat Hubungan Antara *Perseived Organizational Support* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada pegawai Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuntungan ”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama atas kajian ini ialah untuk membuktikan adanya hubungan Antara *Perseived Organizational Support* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada pegawai Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuntungan.

1.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *perceived organizational support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan asumsi semakin kuat *perceived organizational support* (POS) maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebaliknya semakin lemah *perceived organizational support* (POS) maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Dilaksanakannya penelitian seperti ini supaya bisa menambah wawasan perihal ilmu psikologi terkhusus bagian psikologi Organisasi serta Industri. Diharapkan juga bisa memberikan manfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lainya yang berminat buat mengembangkan lagi tentang *Perseived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai.

1.5.2. Manfaat Praktis

Setelah dilaksanakannya penelitian ini peneliti menginginkan supaya memberi manfaat guna memberi informasi dan dapat digunakan sebagai kajian bagi pihak-pihak terkait agar memperhatikan persepsi terhadap *Perseived Organizational Support* untuk peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada pegawai Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuntungan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.1 Defenisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja *extra-role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Saleem dan Amin, 2013).

Sejalan dengan di atas, OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku pegawai. OCB ini mengacu pada konstruk dari "*extra-role behavior*", di definisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Dengan demikian OCB merupakan perilaku

yang fungsional, *extra-role*, prososial yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi (Singh, 2010).

OCB pertama kali di populerkan oleh Organ kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. OCB dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja pegawai di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. OCB adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Saleem dan Amin, 2013).

Tokoh lain seperti Smith juga menyebutkan OCB adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Sarmawa et al, 2015). Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam

persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman (Sarmawa et al, 2015).

Perilaku atau peranan yang dilakukan oleh pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan. Berbagai pendapat yang mengemukakan tentang pentingnya perilaku pegawai yang mau bekerja melebihi deskripsi jabatan yang ada antara lain seperti yang dikemukakan oleh Robbins (Robbins dan Judge, 2015) yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Robbins dan Judge (2015), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Dari beberapa defenisi tokoh di atas dapat menyimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal- hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal.

2.1.2 Dimensi-Dimensi OCB

Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) memperkenalkan lima dimensi dari OCB meliputi:

1. *Altruism*

Merupakan perilaku yang ditunjukkan untuk menolong orang lain dalam menyelesaikan tugasnya, dimana perilaku ini memiliki fokus utama untuk menguntungkan orang lain, misalnya seperti membantu rekan kerja yang memiliki tugas berlebihan, menjadi pendengar yang baik, serta bersedia membimbing pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

2. *Sportmanship*

Merupakan perilaku yang menoleransi, dan tetap bersikap positif ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja tanpa mengajukan keberatan, meliputi: tidak mengeluh mengenai masalah kecil, tidak mengeluh mengenai tugas tambahan yang diberikan oleh supervisor, dan mencoba untuk membuat situasi terbaik ketika sedang menghadapi masalah.

3. *Conscientiousness*

Merupakan perilaku yang ditunjukkan pegawai dengan melebihi dari ketentuan yang diberikan oleh organisasi. Perilaku ini dapat mengindikasikan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja keras pegawai, meliputi: tidak menggunakan waktu istirahat secara panjang, serta mematuhi tata tertib yang berlaku.

4. *Courtesy*

Merupakan sikap menolong orang lain untuk mencegah terjadinya permasalahan interpersonal, biasanya dengan melakukan konsultasi dengan orang lain sebelum mengambil tindakan yang dapat berdampak merugikan baik bagi diri sendiri maupun orang lain, meliputi: menghindari masalah dengan orang lain, menginformasikan kepada orang lain sebelum mengambil tindakan, serta mempertimbangkan dampak dari aktivitas kepada supervisor.

5. *Civic Virtue*

Merupakan perilaku yang ditunjukkan sebagai bentuk kontribusi dan keaktifan dalam mencapai tujuan bersama di organisasi seperti kebebasan untuk mengemukakan pendapat, datang dalam rapat, dan diskusi dengan kolega mengenai permasalahan organisasi, meliputi: selalu siaga dalam menginformasikan perkembangan perusahaan, serta menghadiri dan berpartisipasi dalam rapat perusahaan.

William dan Anderson (1991) mengidentifikasi dimensi OCB menjadi dua yaitu:

1) OCB-I

OCB-I (*Individual*) merupakan perilaku yang secara langsung bermanfaat bagi individu dan secara tidak langsung dapat berkontribusi untuk organisasi(membantu orang lain).

2) OCB-O

OCB-O(*Organizational*) merupakan perilaku yang cenderung menguntungkan organisasi (memberikan kabar apabila tidak dapat masuk kerja).

Somech and Drach Zahavy (2000) mencoba mengkategorikan OCB berdasarkan kepada siapa perilaku ini ditujukan.

1) *Extra-role behavior towards the team* perilaku *extra-role* yang secara langsung dapat membantu kelompok rekan kerja;

2) *Extra-role behavior toward the individu*, perilaku *extra-role* yang secara langsung dapat membantu orang lain;

3) *Extra-role behavior towards the organizational as a unit*, perilaku *extra-role* yang secara langsung dapat menguntungkan organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan dimensi-dimensi OCB yaitu *Altruism, Sportmanship, Conscientiousness, Courtesy, Civic Virtue*.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi OCB

Menurut Kusumajati (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki beberapa faktor sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

2. Jenis Kelamin

Kidder (2002) dalam penelitiannya menguji hubungan antara gender dan performa pegawai dalam menampilkan OCB (*altruism* dan *civic virtue*) pada perawat dan *engineer* di Amerika. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa laki-laki cenderung menampilkan OCB *civic virtue* dan perempuan cenderung menampilkan OCB *altruism*. Dalam penelitian ini pekerjaan berdasarkan gender terbukti signifikan sebagai prediktor OCB. Perawat cenderung melakukan perilaku *altruism* dan cenderung kurang bersedia melakukan pekerjaan yang lekat dengan *image* maskulin.

3. Masa Kerja

Tri dan Erza (2010) masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik

4. Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan

Miner (1988) bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas dan kinerja pegawai.

5. *Perceived Organizational Support* (POS)

Jebeli dan Etebarian (2015) melakukan penelitian hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada seluruh pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berkorelasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adanya dukungan atasan digeneralisasikan pegawai sebagai bentuk dukungan organisasi. Oleh karena itu, kesejahteraan pegawai menjadi bentuk dukungan atasan terhadap pegawai.

Newland (2012) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB antara lain :

1. Kepuasan Kerja

Somech dan Drach-Zahavy (2000) meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB guru terhadap siswa, rekan kerja, dan organisasi yang dilakukan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan OCB terhadap siswa, tim, dan organisasi. Guru yang memiliki kepuasan kerja seperti kebebasan dalam mengelola kelas dan selalu merasa didukung kepala sekolah, cenderung menampilkan perilaku OCB kepada siswa, tim, dan organisasi.

2. *Perceived Organizational Support* (POS)

Penelitian yang dilakukan oleh (Sofiah dkk., 2022) menyebutkan bahwa *perceived organizational support* merupakan salah satu determinan dari *organizational citizenship behavior*. Studi yang dilakukan oleh (Priskila dkk., 2021) pada 83 orang pegawai generasi millennial PT. Tatalogam Lestari menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh dalam perilaku *organizational citizenship behavior* yang ada pada pegawai perusahaan tersebut. Apabila seseorang memiliki perasaan bahwa ia telah didukung oleh perusahaannya dengan baik, maka ia dapat memberikan umpan balik dan terlibat dalam perilaku *organizational citizenship behavior* (Kusumajati, 2014)

3. Karakteristik pegawai

Ibrahim & Aslinda (2015) membuktikan motivasi berpengaruh terhadap OCB, pegawai dengan karakteristik tertentu cenderung memiliki energi dan motivasi untuk memenuhi kebutuhannya. pegawai yang memiliki motivasi akan bekerja secara bertanggung jawab dan akan membentuk loyalitas pada diri pegawai untuk bekerja (Nazmah et al., 2018). Loyalitas tersebut ditunjukkan dengan sikap pegawai untuk mengikuti aturan dalam organisasi, dan bersikap altruism yang berarti pegawai berperilaku suka rela membantu orang lain dalam bekerja (Lee et al., 2013) sehingga memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasi

Robbins & Judge (2008) menyebutkan, bahwa terdapat faktor internal dan faktor eksternal yang sangat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada perusahaan.

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah 1) karakteristik biologis (seperti umur, jenis kelamin, dan status), 2) kepribadian dan emosi, 3) persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support* atau POS), 4) persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, dan motivasi.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi OCB adalah budaya dan iklim organisasi, leadership, dan lain-lain. (Robbins, 2003)

Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang berpengaruh dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 1) komitmen organisasi, 2) usia, 3) kepuasan kerja, 4) kepribadian dan nuansa hati, 5) iklim organisasi, 6) masa kerja, 7) jenis kelamin, dan 8) *perceived organizational support*. Dengan adanya faktor-faktor tersebut maka akan membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dapat meningkatkan kepentingan organisasi

2.2. Perceived Organizational Support (POS)

2.2.1. Pengertian *Perceived Organizational Support* (POS)

Becker's (1960; dalam Shore & Tetrick, 1991) mengungkapkan bahwa dalam dunia organisasi, investasi yang paling baik adalah dengan mempertahankan pegawai terbaik sehingga dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan. pegawai akan tetap bertahan di organisasi ketika merasa mendapatkan dukungan penuh dari organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Konsep yang membahas mengenai pandangan pegawai mengenai ada dan tidaknya dukungan organisasi disebut dengan *Perceived Organizational Support* (POS) (Eisenberger et al., 1986).

Dukungan organisasi terhadap pegawai disebut Eisenberger et al. (1986) sebagai *Perceived Organizational Support* (POS) yakni pandangan yang dikembangkan pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi atau usahanya di organisasi dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Lebih lanjut, Shore dan Tetrick (1991) menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) adalah bentuk dari persepsi yang dikembangkan

pegawai terhadap dukungan yang diberikan organisasi (keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan) guna kepuasan kerja pegawai. Selain itu dukungan organisasi terhadap pekerja dapat memunculkan dedikasi dan loyalitas sebagai bentuk dari balasannya (Settoon, Bennett, & Liden, 1996).

POS pada dasarnya merupakan bentuk dari pengakuan organisasi terhadap kebutuhan, upaya, komitmen, dan loyalitas pegawainya (Jain et al., 2012). Selain itu, adanya dukungan organisasi dapat membuat pegawai merasa dibutuhkan dan diterima di organisasi (Nartey, Annan, & Nunoo, 2018). Dengan demikian, adanya dukungan organisasi pada guru dipandang sebagai bentuk penghargaan dari sekolah kepada guru atas usaha dan upaya yang diberikan.

Adanya dukungan organisasi dapat meliputi tiga indikator yaitu keadilan organisasi, dukungan atasan, dan penghargaan serta kondisi lingkungan pekerjaan yang mendukung (Rhoades & Eisenberger, 2002). Lebih lanjut, bentuk dari adanya dukungan organisasi pada pegawai dapat meliputi adanya dukungan baik dari rekan kerja maupun atasan untuk mendampingi dalam menyelesaikan tugas dan tersedianya peralatan yang dapat membantu guru dalam bekerja (Nurhayati, 2015).

Dari penjelasan diatas maka dapat di simpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) adalah bentuk dari dukungan yang diberikan organisasi (keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan) guna kepuasan kerja pegawai.

2.2.2. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan terdapat tiga dimensi dalam pembentukan *Perceived Organizational Support* (POS), meliputi:

1) Keadilan

Keadilan yang diterapkan di organisasi dapat mempengaruhi pegawai dalam mengembangkan pandangan mengenai dukungan organisasi. Cropanzo dan Greenberg (1997) membedakan keadilan prosedural menjadi dua yaitu meliputi aspek struktural dan sosial (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Aspek struktural termasuk dalam aturan dan kebijakan dalam diskusi serta menaruh perhatian terhadap sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai termasuk menerima informasi yang akurat. Aspek sosial dalam keadilan prosedural terkadang juga disebut dengan keadilan dalam berinteraksi, termasuk dalam kualitas hubungan interpersonal.

2) Dukungan Atasan

Pegawai sering kali mengembangkan penilaian terhadap organisasi sama seperti etika pegawai memberikan pandangan mengenai sejauh mana penilaian supervisor terhadap kontribusi serta peduli dengan kesejahteraan pegawai. Supervisor berperilaku sebagai perwakilan dari organisasi memiliki tanggung jawab secara langsung melakukan evaluasi terhadap kinerja dari bawahannya, dengan demikian pegawai akan memandang supervisor memiliki orientasi mendukung atau tidak mendukung terhadap pegawai. Selain itu, pegawai memahami bahwa evaluasi supervisor terhadap bawahan sering disarankan untuk

meningkatkan manajemen, selain itu adanya kontribusi supervisor diasosiasikan sebagai POS.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Berbagai macam penghargaan dan kondisi pekerjaan diteliti berkaitan dengan POS seperti pembayaran, promosi, keamanan kerja, kebebasan, peran kerja dan pelatihan.

a. Gaji dan Promosi

Peluang yang baik adalah dengan memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai sebagai bentuk komunikasi organisasi terhadap pegawai dan merupakan wujud bentuk POS.

b. Keamanan

Jaminan yang diberikan oleh organisasi merupakan harapan untuk pemeliharaan masa depan pegawai sebagai anggota dimana hal ini merupakan bukti kuat dari indikasi POS.

c. Kebebasan

Pegawai diberikan kebebasan untuk mengendalikan dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk penjadwalan, tindakan kerja, dan berbagai tugas.

d. Peran *stressor*

Lazarus dan Folkman (1984; dalam Rhoades & Eisenberger, 2002)

Stressor mengacu pada permintaan lingkungan dimana individu merasa tidak

bisa mengatasinya. Stress berkaitan dengan tiga aspek yaitu: kelebihan beban kerja, peran tidak jelas, dan adanya peran yang saling bertentangan, termasuk adanya tanggungjawab pegawai yang bertentangan.

e. Pelatihan

Wayne et al. (1997; dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) mengungkapkan bahwa pelatihan kerja merupakan aktivitas yang tidak terikat guna menginvestasikan komunikasi kepada pegawai. Oleh karena itu, pelatihan dapat menjadi bentuk daridukungan organisasi atau POS.

Berangkat dari definisi *perceived organizational support* (POS) yang telah dikemukakan Eisenberger et al. (1986) lebih lanjut Worley, Fuqua, dan Hellman (2009) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki 2 (dua) aspek meliputi:

a. Keyakinan pegawai mengenai sejauh mana organisasi mengakui dan menghargai kontribusi pegawai. Aspek ini menekankan bahwa pegawai akan menilai bentuk dukungan organisasi melalui pemberian gaji, kenaikan jabatan, penghargaan dan bentuk dukungan lainnya yang diterima pegawai selama bekerja.

b. Keyakinan pegawai bahwa organisasi peduli dan memperhatikan kesejahteraan sosioemosional dari pegawai. Aspek ini menggambarkan penilaian pegawai terhadap peraturan organisasi dan aplikasinya terkait dengan pemakaian waktu untuk hal personal dan hal yang berkaitan dengan keluarga.

Selain itu, Allen & Brady (1997) menjelaskan bahwa terdapat 3 aspek yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support* pada pegawai yang dijabarkan sebagai berikut:

a) Sikap dan Ide Pegawai

Perceived organizational support (POS) dapat dipengaruhi oleh bagaimana sikap organisasi terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh pegawainya. Apabila organisasi menganggap positif setiap ide yang dikemukakan oleh pegawai dan terdapat kemungkinan bahwa ide tersebut dapat di wujudkan oleh organisasi, maka pegawai akan memiliki persepsi yang positif mengenai dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap dirinya. Sebaliknya, POS yang dimiliki oleh pegawai akan menjadi negatif apabila perusahaan selalu menolak ide dari pegawainya.

b) Respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah

Apabila organisasi cenderung tidak memperlihatkan atau berkontribusi untuk membantu atau memberikan dukungan pada individu yang sedang menghadapi masalah, maka pegawai akan melihat bahwa tidak adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap mereka.

c) Respon terhadap kesejahteraan pegawai

Perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap setiap pegawainya, dapat mempengaruhi *perceived organizational support* yang mereka miliki. pegawai akan menilai organisasi secara positif apabila organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya.

2.2.3. Dampak *Perceived Organizational Support*

Sesuai dengan teori *Social Exchange* pegawai akan memberikan timbal balik kepada organisasi yang menilai kontribusi dan perhatian dengan kesejahteraan pegawai. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu (Aube, Rousseau, & Morin, 2007; Bilgin & Demirer, 2012; Caesens & Stinglhamber, 2014; Madden, Mathias, & Madden, 2014; Nisar, Marwa, Ahmad, & Ahmad, 2014; Stamper & Johlke, 2003) yang menguji dampak dari adanya dukungan organisasi kepada pegawai:

1) Komitmen organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Aube, Rousseau, dan Morin (2007) mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa mendapatkan dukungan organisasi dengan menilai usaha dan kontribusi pegawai, hal ini dapat meningkatkan komitmen afektif terhadap organisasi serta cenderung memiliki perasaan keterikatan dengan organisasi, dengan demikian mereka akan memiliki keinginan untuk lebih mengembangkan organisasi.

2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Nisar, Marwa, Ahmad, dan Ahmad (2014) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai sektor pendidikan dan perbankan di Pakistan. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) dapat menyebabkan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organisasi yang adil dan peduli

terhadap kesejahteraan pegawai, membuat pegawai memiliki kesediaan untuk menunjukkan perilaku positif dan berkontribusi lebih dari tugas yang diwajibkan guna meningkatkan pencapaian organisasi.

3) Intensitas *turn over*

Madden et al. (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa persepsi dukungan dari organisasi dapat memprediksi intensitas pegawai untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, mengatasi kendala yang dihadapi individu dalam bekerja, memberikan dukungan organisasi kepada pegawai merupakan cara penting guna membuat pegawai tetap tinggal di organisasi dan memenuhi tujuan kerja.

4) Kepuasan kerja

Penelitian Bilgin dan Demirer (2012) bertujuan meneliti hubungan antara *perceived organizational support*, komitmen afektif, dan kepuasan kerja pada pegawai hotel. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *perceived organizational support* (POS) berhubungan positif dengan komitmen afektif dan kepuasan kerja. Dukungan yang diberikan hotel seperti penghargaan, dukungan supervisor, serta keadilan dalam sistem organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

5) Stress kerja

Stamper dan Johlke (2003) melakukan penelitian dengan tujuan menguji dampak dari *perceived organizational support* (POS) terhadap stress kerja (konflik dan ambiguitas peran kerja). Hasil dari penelitian ini menemukan

bahwa *perceived organizational support* (POS) berhubungan dengan stress kerja, konflik, dan ambiguitas peran kerja. Organisasi yang peduli dengan kesejahteraan pegawai lebih memiliki kecenderungan untuk menjelaskan tujuan dari organisasi, sehingga secara langsung mengurangi jumlah konflik dan ambiguitas yang terkait dengan berbagai peran pegawai.

6) *Job Engagement*

Caesens dan Stinglhamber (2014) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan *job engagement* serta *self efficacy* sebagai variabel median. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *perceived organizational support* (POS) berkorelasi positif dengan *job engagement*, semakin pegawai merasa didukung dan dihargai oleh organisasi maka pegawai akan semakin mengembangkan *self-efficacy* yang tinggi dan sehingga hal ini akan berdampak pada pegawai yang bersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan dedikasi untuk organisasi tersebut.

2.3. Hubungan antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Organ (1988) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku ekstra yang ditampilkan individu dimana perilaku ini tidak termasuk dalam kewajiban tugas, serta tidak langsung mendapatkan

penghargaan dari organisasi namun dapat meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi (dalam Podsakoff et al., 2000).

Johns (dalam Kurniawati, 2009) juga memaparkan bahwa terdapat empat karakteristik OCB yaitu (1) pekerjaan yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan; (2) bersifat spontan atau tidak ada yang memerintah; (3) perilaku yang tidak mudah dilihat dan dihargai melalui evaluasi kerja; dan (4) perilaku yang berkontribusi untuk keefektifan organisasi. Sebagai contoh OCB yang telah diwujudkan oleh Universitas Negeri Gorontalo adalah ketika para dosen dengan ikhlas melakukan kegiatan diluar tridharma perguruan tinggi yang menjadi tugas pokoknya (Heldy, 2017). Terlepas dari kompensasi atau imbalan yang lainnya, perilaku OCB individu diluar apa yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi tersebut (Dewi, & Prihatsanti, 2012). Maka dari itu, perilaku tersebut bukanlah perilaku yang wajib dilakukan. Organisasi akan diuntungkan ketika terdapat anggota yang melakukannya, dan jika tidak, mereka tidak akan mendapat hukuman. Menurut Soegandhi (2013) perilaku OCB tidak serta merta muncul, melainkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku tersebut, seperti kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, suasana hati (mood), kualitas interaksi dan persepsi dukungan organisasi.

Secara umum persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai bentuk rasa percaya anggota terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi serta kesejahteraan mereka. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi adalah sebuah bentuk dukungan organisasi yang

dipersepsikan dengan keyakinan secara keseluruhan oleh anggota mengenai sejauh mana organisasi mereka dapat menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan dan memperhatikan kehidupan anggotanya.

Hal serupa juga disampaikan oleh Agustina (2012), bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu kekuatan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk berbuat atau bahkan bekerja lebih baik. Selaras dengan Adib (2019), bahwa apabila organisasi telah memberikan dukungan terhadap anggota, maka anggota akan memiliki perasaan yang mendalam terhadap organisasi sehingga anggota akan melekatkan dirinya pada organisasi sebagai identitas diri dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif. Rhoades dan Eisenberger (2002) juga menambahkan bahwa persepsi dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan dalam penyelesaian sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan tekanan, seperti yang telah dijelaskan diatas.

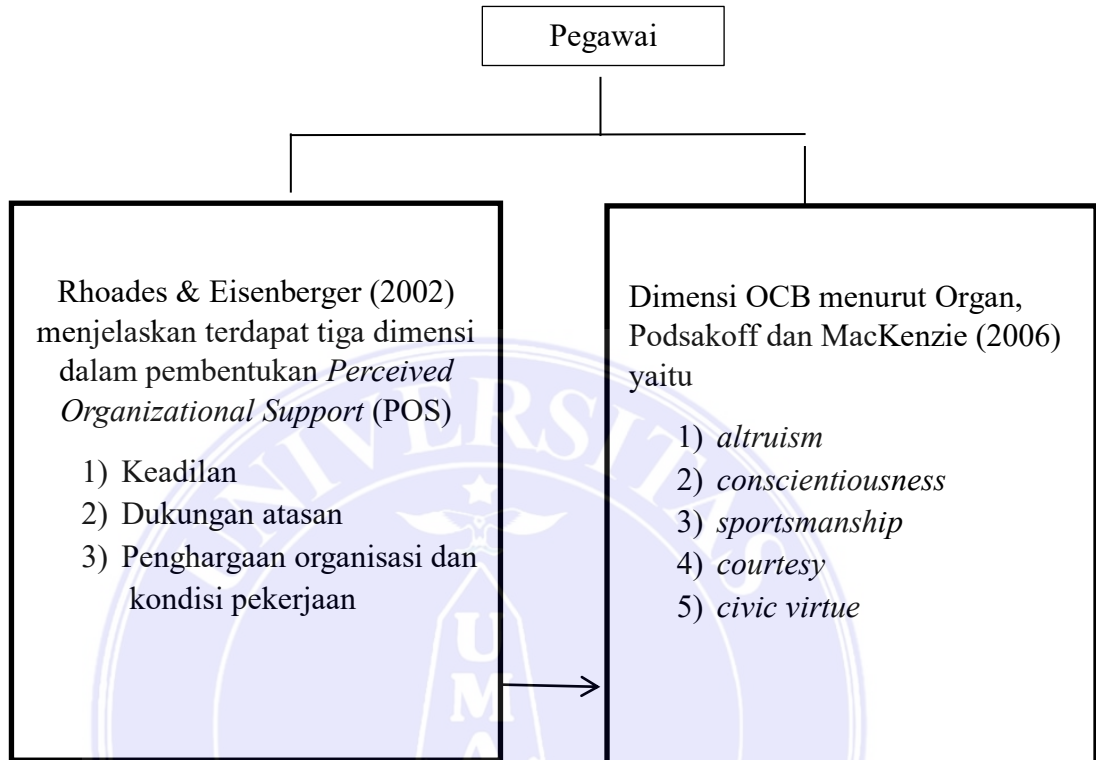
Ketika pegawai merasa didukung penuh oleh organisasi, tentu mereka akan menumbuhkan rasa hutang budi karena merasa didukung penuh oleh organisasi yang akan berimbas kepada kinerja dan perilaku mereka yang mau bekerja melebihi kewajiban mereka (OCB). Berdasarkan prinsip timbal balik, dukungan organisasional pada pegawai tidak hanya membantu rekan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri dan komitmen organisasi, sekaligus mengurangi pengunduran diri dan absensi, sehingga merangsang prestasi kerja pegawai (Aselage dan Eisenberger, 2003).

Penelitian yang oleh oleh Sari dan Dewi (2017) yang mendapatkan hasil bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai F & B di Melasti Beach Hotel Kuta. pegawai yang menerima dukungan dari organisasi, mereka akan melakukan hal yang lebih baik bagi organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai maka akan memunculkan perilaku OCB dari pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suwandana (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terbukti sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan lebih lanjut komitmen organisasi terhadap dampak pertumbuhan OCB.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan pemahaman yang baru mengenai hubungan *perceived organizational support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan kepercayaan individu mengenai dukungan yang akan diberikan oleh organisasi terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya akan mempengaruhi persepsi pegawai dalam memberikan perilaku OCB. Dari penjabaran diatas maka dapat di simpulkan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki hubungan pada *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai.

2.4. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Puskesmas Medan Tuntungan yang terletak di Jl. Bunga Melati II Kelurahan Kemenangan Tani Kecamatan Medan Tuntungan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2024

3.2 Bahan dan Alat

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan bahan berupa skala psikologi yang akan disebarakan kepada para pegawai Puskesmas Medan Tuntungan. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dua skala sebagai berikut:

3.2.1 Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) memperkenalkan lima dimensi dari OCB meliputi:

- 1) Altruism
- 2) Sportmanship
- 3) Conscientiousness
- 4) Courtesy
- 5) Civic Virtue

3.2.2. Skala *Perceived Organizational Support* (POS)

Menurut Eisenberger (1986) terdapat tiga dimensi dalam pembentukan *Perceived Organizational Support* (POS) yaitu:

- 1) Keadilan
- 2) Dukungan organisasi
- 3) Penghargaan organisasi dan kondisi organisasi

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang telah dikemukakan oleh Arikunto (2013) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Tuntungan baik medis maupun nonmedis sebanyak 78 pegawai.

3.4.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti memakai total sampling yaitu teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan antara lain pegawai medis dan non medis di Puskesmas Tuntungan. Maka dari itu jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 78 pegawai.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. “Skala psikologis adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur atribut psikologis” (Azwar, 2005). Skala psikologis memiliki beberapa karakteristik yang tidak dimiliki oleh alat pengumpul data lainnya. Dengan demikian skala psikologi dapat digunakan sebagai instrumen yang dapat mengungkapkan indikator perilaku, berupa pernyataan maupun pertanyaan sebagai stimulus. Responden tidak mengetahui arah jawaban dari pernyataan maupun pertanyaan tersebut. Hasil jawaban responden tersebut kemudian dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan sesuatu yang hendak diukur.

Data yang diperoleh dari hasil skala psikologi masih bersifat kualitatif. Agar dapat dianalisis secara kuantitatif maka jawaban dari responden diberi skor berdasarkan skala interval dengan metode likert. Cara untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dalam penelitian ini digunakan metode likert. Metode skala likert adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberikan pernyataan dengan 4 tingkat jawaban mengenai kesesuaian responden terhadap isi pernyataan, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negatif (*unfavourable*).

Metode skala yang disebarakan kemudian dikumpulkan dan diolah dimana skala ini terdiri dari skala *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.5.1 Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Perceived Organizational Support* (POS) dan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengetahui apakah instrumen tersebut layak digunakan yaitu valid dan reliabel atau tidak. Uji coba dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai dimana proses penelitian ini menggunakan sampel yang sama dengan sampel dalam uji validitas dan reabilitas (Setiadi, Matindas, & Chairy, 1998)

3.5.1.1 Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila mengungkap data-data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas *correlation*.

3.5.1.2 Reabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan hal ini yang paling pokok dalam validitas sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya dalam memiliki kemampuan untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten, artinya hasil yang sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2007). Analisis reliabilitas skala *Perceived Organizational Support* (POS) dan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dipakai metode Alpha Cronbach's.

3.6 Metode Analisis Data

Data hasil analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis statistik. Metode analisis statistik merupakan cara ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menganalisis data penelitian yang wujudnya berupa angka-angka yang merupakan dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar (Hadi, 1994).

Statistik dapat digunakan untuk menyimpulkan apakah suatu perbedaan itu benar-benar signifikan atau tidak. Teknik statistik dapat digunakan dalam pengujian hipotesis, sehingga meningkatkan kecermatan peneliti dalam rangka mengambil keputusan terhadap kesimpulan-kesimpulan yang ditarik. Sesuai dengan judul penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka metode analisis data yang akan digunakan

untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

- 1) Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.
- 2) Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

3.7 Prosedur Kerja

Prosedur kerja dalam penelitian ini meliputi mempersiapkan administrasi, pengurusan perizinan penelitian dari Universitas dan juga tempat penelitian. Tahap pertama yang dilakukan penulis adalah menyiapkan alat ukur penelitian yang akan digunakan oleh peneliti. Alat ukur pada penelitian ini berupa skala OCB dan skala POS yang akan disebar kepada subjek penelitian yaitu pegawai Puskesmas Medan Tuntungan. Sebelumnya penulis mempersiapkan blueprint berupa daftar pernyataan yang akan dijadikan skala dalam penelitian ini, setelah skala selesai maka penulis mengurus administrasi berupa izin penelitian dari fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah mendapatkan surat izin penelitian penulis menyebarkan skala di tempat penelitian.

Jumlah sample pada penelitian ini yaitu 78 orang pegawai yang bekerja di Puskesmas Medan Tuntungan. Puskesmas Medan Tuntungan terletak di Jl. Bunga Melati II Kelurahan Kemenangan Tani Kecamatan Medan Tuntungan. Penelitian

ini menggunakan total sampling dimana jumlah sample sama dengan jumlah populasi. Penelitian ini dilakukan pada 15 Mei 2024 sampai dengan 22 Mei 2024.

Setelah mendapatkan data maka dilakukan uji coba dengan menggunakan SPSS untuk mendapatkan data yang kita butuhkan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan korelasi *Product Moment* hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima, dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* (POS) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi dimana $r_{xy} = 0,656$ dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ ($p = 0,00$). Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* (POS) maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai puskesmas Medan Tuntungan. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,430$. Ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 43%.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa POS yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas Medan Tuntungan tergolong tinggi, hal ini dibuktikan dengan mean hipotetik sebesar 82,5 dan mean empirik sebesar 95,83 dengan nilai SD sebesar 11,872. Kemudian OCB yang dimiliki pegawai Puskesmas Medan Tuntungan juga tergolong tinggi, hal ini dapat dilihat dari mean hipotetik sebesar 80 dan mean empiriknya sebesar 96,85 dengan nilai SD 12,737. Dari hasil analisis yang telah di dapatkan diketahui bahwa POS dan OCB memiliki mean hipotetik dan mean empirik yang tinggi hal ini disebabkan oleh adanya dukungan organisasi

yang diberikan kepada pegawai seperti pengembangan diri (pelatihan), promosi, keamanan dan gaji yang sesuai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi pegawai

Dalam organisasi dibutuhkan OCB yang tinggi dari pegawai jadi pegawai di Puskesmas Medan Tuntungan diharapkan untuk terus mempertahankan OCB nya yang tinggi dan juga pegawai diharapkan meningkatkan skill dan wawasan seperti mengikuti pelatihan-pelatihan dan mengikuti perkembangan ilmu kesehatan.

2. Bagi Organisasi

Dengan memiliki pegawai yang memiliki perilaku OCB yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kesuksesan organisasi, dengan OCB yang tinggi maka kualitas kerja yang dihasilkan pegawai semakin baik oleh karena itu organisasi harus memberikan dukungan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, serta memberikan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian berikutnya, namun penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat membuat yang lebih baik dan lebih

rinci dalam menganalisis dan mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB seperti komitmen organisasi kepuasan kerja dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Asari, Abdullah, T., & Wibowo. (2018). *The effect of personality, organizational climate and job satisfaction on teachers organizational citizenship behavior at public vocational high school in DKI Jakarta province. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 6(4), 191-197.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). *Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. Journal of Organizational Behavior*, 24(5, SpecIssue), 491-509.
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan skala psikologis*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologis*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi edisi-2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bell, S. J., & Mengue, B. (2002). *The employee-organizational relationship, OCBand supervisor service quality. Journal of Retailing*, 78(2), 131-146.
- Bilgin, N., & Demirer, H. (2012). *The examination of the relationship toward organizational support, affective commitment and job satisfaction hotel employees. Social and Behavior Sciences*, 51, 470-474.
- Claudia, N.R. (2019). *Laporan Kegiatan di Puskesmas Medan Tuntungan. KKS Ilmu kesehatan Masyarakat Methodish Indonesia*. Gambaran Umum Puskesmas | PDF (scribd.com). Diakses pada 20 Januari 2024
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). *Reciprocation of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology*, 86(01), 42-51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & P Lynch, P. (1997). *Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. Journal of Applied Psychology*, 82(05), 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). *Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. Journal of Applied Psychology*, 75(01), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). *Perceived supervisor support: Contribution to*

perceived organizational support and employee retention. Journal of Applied Psychology, 87(3), 565-573.

Fransisca, P.H (2019). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support (POS) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Berstatus PNS.* Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Ibrahim, M. A., & Aslinda. (2015). *The Effect Of Motivation On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) At Telkom Indonesia Makassar.* Bisnis & Birokrasi Journal, 21(2), 114–120.

Jebeli, M. J., & Etebarian, A. (2015). *Perceived organizational support and organizational citizenship behavior.* MAGNT Research Report, 3(4), 153–158.

Kidder, D. L. (2002). *The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors.* Journal of Management, 28(5), 629–648

Kusumajati, D. A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Pada Perusahaan.* Jurnal Humaniora, 5(1), 62-70

Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). *Determinants Of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes.* Global Business And Management Research: An International Journal, 5(1), 54–65.

Miner, J. B. (1988). *Organizational behavior: Performance and productivity.* New York: Random House, Inc

Nazmah, Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.* Analitika: Jurnal Magister Psikologi Uma, 12(3), 33–42.

Nisar, Q.A., Marwa, A., Ahmad, U., dan Ahmad, S. (2014). *Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior: Empirical Evidence from Pakistan.* International Journal of Research (IJR) Vol-1, Issue-5. https://www.academia.edu/9638271/Impact_of_Perceived_Organizational_Support_on_Organizational_Citizenship_Behavior_Empirical_Evidence_from_Pakistan. Diakses pada 21 April 2020.

Organ, D. W. (1997). *Organizational citizenship behavior: It's construct clean - uptimes.* Human Performance, 10(2), 85-97.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). *A meta-analytic of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior.* Personnel Psychology, 48(04), 775-802.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behaviour its nature, antecedents and consequences*. California: Sage Publication, Inc.
- Paramita, P.D. (2012). Organizational Citizenship Behaviour (OCB): Aspek dari Aktivitas Individual dalam Bekerja. *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*. 10(24).
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Priskila, E., Tecolalu, M., Saporso, & Tj, H. W. (2021). The Role of Employee Engagement in Mediating Perceived Organizational Support for Millennial Employee Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Sosial Science*, 2(3), 258–265.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review literatur. *Journal of Applied Psychology*, 84(7), 698-714.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behaviour 9th edition*. New Jersey: Prentice-Hall. Inc.
- Robbins, S.P. dan T. A. Judge. 2015. *Organizational Behaviour*. 12th Ed. Pearson Education. New Jersey.
- Saleem, S & Amin, S. (2013). *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. Jurnal bisnis dan Manajemen*. 5(5), 194-207.**
- Sari, I.G.A.I.P., Dewi, A.A.S.K. (2017). Pengaruh dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap OCB pegawai F&B Di Melasti Beach Hotel Kuta. *Jurnal Managemen*, 6(8), 4452-4480
- Sarmawa, I.W.G. (2015). Commitment And Competency As An Organizational Citizenship Behaviour Predictor And Its Effect On The Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 3(1).1-13
- Setiadi, B.N., Matindas, R.W., & Chairy, L.S. (1998). *Pedoman Penulisan Skripsi Psikologi*. Jakarta: LPSP3 UI
- Singh, A.K., Singh, A.P. (2010), *Career Stage And Organizational Citizenship Behaviour Among Indian Managers. Journal Of The Indian Academy Of Applied Psychology*, 36(2), 268-275.**

- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). Millennial's Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Literature Review. *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)* (pp. 76-83). Atlantis Press SARL
- Somech, A. And Drach-Zahavy, A. (2000), "Understanding Extra-Role Behavior In Schools: Therelationships Between Job Satisfaction, Sense Of Efficacy, And Teachers'Extra-Role Behavior", Teaching And Teacher Education, Vol. 16 Nos 5-6, Pp. 649-659.***
- Sutanto, M.(2018) Pengaruh *Perceived Oragnizational Support* (POS) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Intervening Di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Tri dan Erza. 2010. Hubungan Kebisingan dan Massa Kerja terhadap Terjadinya Stres Kerja pada Pekerja di Bagian Tenun "Agung Saputra Tex" Piyungan Bantul Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 4 (2): 126-135
- Wati, M.R & Anisah, H.U. (2021). Pengaruh *Perceived Oragnizational Support* (POS) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada pegawai Yayasan Ukhuwah Banjarmasin). *JMW (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 142-155.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction And Organizational Commitment As Predictors Of Organizational Citizenship And In-Role Behaviors. Journal Of Management, 17(3), 601-617.***
- Williams, S., Pitre, R., & Zainuba, M. (2002). Justice and Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fair rewards versus fair treatment. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 33-44.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The survey of perceived organizational support: Which measure should we use ? *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(01), 1-5.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

Skala Penelitian

Dengan hormat, saya Suranta Br Sembiring sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai tugas akhir di Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul "Hubungan Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Puskesmas Medan Tuntungan". Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan saudara dalam mengisi skala ini. Kami harapkan saudara/i mengisi skala ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid.

Atas perhatian dan kesediaan teman-teman sekalian mengisi skala ini, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Identitas Responden

Nama (inisial)

Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan

Usia :

Petunjuk Pengisian

Beri tanda checklist (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersediasesuai dengan kondisi saudara. Dengan item jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S :Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

SKALA 1 OCB					
No	Pernyataan	Pilihan Jawabn			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas				
2.	Saya memberikan waktu untuk menolong rekan kerja				
3.	Saya tidak mau untuk menolong rekan kerja ketika membutuhkan				
4.	Saya tidak suka menolong				
5.	Saya memaklumi ketika rekan kerja datang terlambat				
6.	Saya memaklumi ketika rekan kerja meminta untuk berganti shift				
7.	Saya tidak menyukai yang tidak sependapat				
8.	Saya kecewa ketika mendapatkan tugas tambahan				
9.	Saya bersedia ketika di berikan tugas tambahan				
10.	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja				
11.	Saya bersedia pulang melebihi jam kerja				
12.	Saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja				
13.	Saya akan menyelesaikan tugas tepat waktu				
14.	Saya tidak mau bekerja ketika jam istirahat				
15.	Saya kurang semangat ketika memulai rutinitas kerja				
16.	Saya melanggar peraturan saat saya merasa terdesak				
17.	Saya enggan ketika diberikan tanggungjawab ekstra dalam bekerja				
18.	Saya menyemangati rekan kerja yang terlihat murung pada saat bekerja				
19.	Saya akan menjadi pendengar yang baik ketika rekan kerja sedang memiliki masalah				
20.	Ketika mendaptkan informasi, saya akan memastikan apakah informasi itu benar				

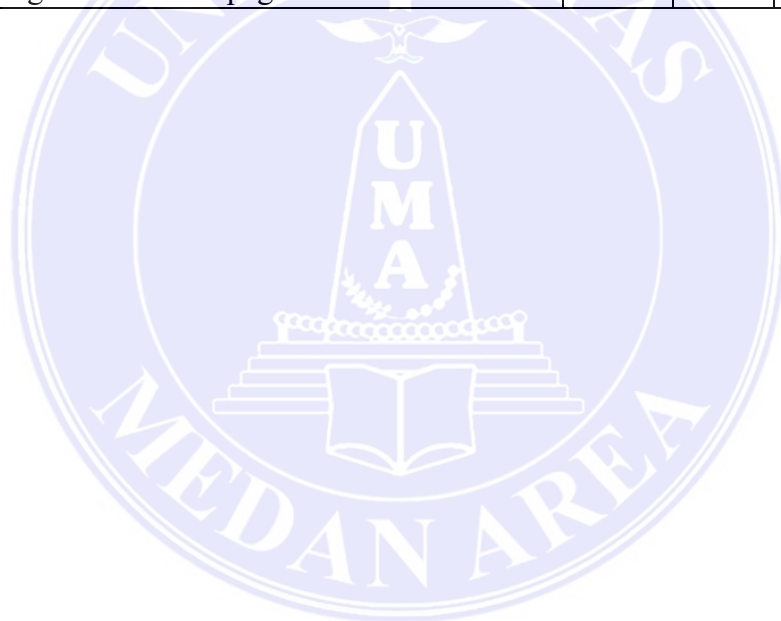
	atau tidak				
21.	Saya tidak suka ikut campur dalam masalah orang lain				
22.	Dalam pertemuan saya kurang memperhatikan usulan dari rekan kerja lainnya				
23.	Saya mudah terprovokasi ketika ada masalah ditempat kerja				
24.	Saya tidak memikirkan dampak dari perilaku saya terhadap organisasi				
25.	Saya bukan pendengar yang baik terhadap rekan kerja				
26.	Saya berpartisipasi dalam mengembangkan organisasi				
27.	Saya senang mengajukan pendapat dalam rapat				
28.	Saya sering berbagi informasi dengan rekan kerja				
29.	Saya mengerti banyak tentang perubahan-perubahan yang terjadi ditempat kerja				
30.	Saya menghadiri setiap rapat yang dilakukan ditempat kerja				
31.	Saya merasa punya kontribusi terhadap organisasi				
32.	Saya akan melakukan hal apapun untuk organisasi				
33.	Saya suka melakukan hal kecil untuk kepentingan organisasi				
34.	Komunikasi saya kurang baik dengan rekan kerja				
35.	Saya tidak suka memberikan pendapat				
36.	Saya merasa kurang peka dengan masalah pekerjaan orang lain				
37.	Saya tidak bersedia dilibatkan dalam acara organisasi				
38.	Saya tidak peduli komunikasi baik atau				

	buruk dalam organisasi				
39.	Saya tidak peduli jika ada hal yang merugikan organisasi				
40.	Saya tidak mau ikut diskusi dengan rekan kerja saya				

SKALA 2 POS					
No	Pernyataan	Pilihan Jawabn			
		SS	S	TS	STS
1.	Peraturan tidak menimbulkan adanya kesenjangan antar ptofesi				
2.	Organisasi selalu mendengarkan umpan balik yang diberikan oleh pegawai				
3.	Saya merasa organisasi sudah memperlakukan saya sebagaimana mestinya				
4.	Saya merasa peraturan yang diberikan organisasi tidak terlalu di sosialisasikan dengan baik				
5.	Saya merasa organisasi jarang melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan				
6.	Organisasi tidak terlalu mendengarkan komplain yang saya berikan				
7.	Tidak sulit menemukan informasi yang dibutuhkan oleh pegawai				
8.	Infomasi di sampikan dengan baik dan mudah di akses				
9.	Saya merasa kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai aturan baru yang diterapkan				
10.	Sulit mendapatkan informasi yang akurat				
11.	Organisasi memberikan perlakuan yang sama terhadap pegawainya				
12.	Kami memiliki hubungan komunikasi yang baik antar rekan kerja dan atasan				
13.	Penilaian kinerja yag diberikan oleh organisasi bersifat subjektif				

14.	Komunikasi di dalam organisasi kami cukup buruk				
15.	Atasan saya peduli dengan masalah yang saya hadapi				
16.	Atasan saya tidak mempersulit ketika saya membutuhkan cuti				
17.	Atasan saya sangat peka apabila saya mengalami kesulitan				
18.	Sistem administrasi yang berikan oragnisasi memudahkan pegawai				
19.	Saya sering merasa kesulitan dalam pengurusan administrasi				
20.	Atasan saya tidak peduli dengan masalah pegawai				
21.	Organisasi tidak peduli terhadap kesejahteraan pegawai				
22.	Atasan saya selalu mengapresiasi pekerjaan pegawainya				
23.	Atasan saya memberikan evaluasi terhadap pekerjaan saya jika belum sesuai				
24.	Saya sering berdiskusi tentang pekerjaan dengan atasan untuk pengembangan organisasi				
25.	Atasan saya jarang memberikan teguran secara adil kepada pegawai				
26.	Atasan saya jarang mengapresiasi pekerjaan pegawai				
27.	Atasan saya tidak adil dalam memberikan penilaian terhadap pegawai				
28.	Atasan saya sering bersifat subjektif ketika memberikan evaluasi				
29.	Saya merasa atasan saya sering mencari-cari kesalahan saya				
30.	Organisasi memberikan fasilitas kepada pegawai untuk mengembangkan karir				
31.	Tidak ada kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir				
32.	Saya mendapatkan imbalan sesuai dengan				

	pekerjaan saya				
33.	Imbalan yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan				
34.	Organisasi memberikan jaminan kesehatan terhadap pegawai				
35.	Tidak ada jaminan kerja yang diberikan organisasi kepada pegawai				
36.	Organisasi akan membantu proses pelatihan apabila pegawai membutuhkan				
37.	Saya kesulitan saat mengurus pelatihan				
38.	Tidak ada kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki				
39.	Organisasi memberikan fasilitas agar pegawai tidak stress				
40.	Organisasi tidak peduli dengan beban kerja yang di alami oleh pegawai				



Lampiran 2. Data Mentah Hasil Penelitian

1. POS

NO	POS 1	POS 2	POS 3	POS 4	POS 5	POS 6	POS 7	POS 8	POS 9	POS 10	POS 11	POS 12	POS 13	POS 14	POS 15	POS 16	POS 17	POS 18	POS 19	POS 20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4
3	4	4	2	2	1	1	3	4	1	3	4	2	1	2	2	3	4	3	1	1
4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
7	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3		1	4	3	3	3	1	1
8	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
9	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
14	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1
16	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
18	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
19	4	4	4	1	1	1	4	4	1	3	2	4	1	1	4	4	4	4	1	1
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

22	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1
23	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	4	4	3	1	3
24	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	1	1	3	3	2	2	4	2
25	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	2	1	3	2
26	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
27	1	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1
28	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	3	3	4	3	1	2	2	4	4	3
29	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4
30	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4
31	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4
32	3	4	4	4	3	3	3	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2
33	2	3	4	4	2	4	3	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3
34	2	4	2	2	1	4	2	1	2	2	2	4	4	2	3	1	1	3	3	2
35	2	2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4
36	2	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2	1	4	2	2
37	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	4	3	3	1	2	1	3	3	4
38	3	3	4	4	4	2	3	1	2	1	2	2	1	3	4	1	2	2	2	2
39	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3
40	1	4	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	1	4	3	4	3	2
41	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4
42	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	3	3	4
43	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	1	4	3	3	2	3	2
44	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	1
46	2	4	3	3	1	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2

47	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	1	1	2	4	3	4	3	2	4
48	2	4	4	3	1	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3
49	1	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4
50	2	4	3	3	1	4	4	1	1	1	4	4	2	2	3	3	3	3	1	2
51	3	3	4	4	3	3	3	2	4	1	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3
52	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
53	2	4	3	3	1	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4
54	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
55	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3
56	2	4	4	4	2	4	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	1	1	2
58	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3
59	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	3	2	2	2
61	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2
62	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	1	2	1	1
64	4	1	2	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	2	2	4	3	3	3	4	1	3	3	2	1	2	2	1	1	1	4
67	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1
68	4	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
69	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4
70	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	4	4
71	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4

72	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4
73	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4
74	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	4	1	3	3	2	4	4
75	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4
76	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	4	4
77	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4
78	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4

POS 21	POS 22	POS 23	POS 24	POS 25	POS 26	POS 27	POS 28	POS 29	POS 30	POS 31	POS 32	POS 33	POS 34	POS 35	POS 36	POS 37	POS 38	POS 39	POS 40	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	3		4	1	1	4	1	
2	2	3	3	3	3	2	2	4		3	1	1	3	3	3	2	2	1	2	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	
3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	

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

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

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

2. OCB

NO	OCB 1	OCB 2	OCB 3	OCB 4	OCB 5	OCB 6	OCB 7	OCB 8	OCB 9	OCB 10	OCB 11	OCB 12	OCB 13	OCB 14	OCB 15	OCB 16	OCB 17	OCB 18	OCB 19	OCB 20
1	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3	4
2	3	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4
3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4
4	2	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	1	4	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4
6	3	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	4	3	1	2	3	2	4	4	4
7	3	4	3	1	2	2	2	1	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	4	3	3	3	4	3	1	3	2	3	2	4	3	1	1	1	3	3	3
9	3	4	3	3	1	2	1	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	3	4
10	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4
12	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
13	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
14	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
13	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	1	3	2	4	3	3
16	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3
17	4	3	4	4	3	2	4	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3
18	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
19	4	3	1	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4
20	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
21	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
22	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3

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

4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	1	1	3
3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
3	4	4	3	2	1	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	2	1	2	3
3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	1	1	3	3	3	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3
4	4	4	4	2	1	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	1	1	1	3
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	2	2	1	4
3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4
4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	1	1	4
2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	1	1	3	4
3	2	3	2	3	1	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	1	1	3	2
2	2	2	3	4	4	2	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2
4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2
2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	23	2	2	1	2	3	1	3	2	3
3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	1	3	2
4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2
2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2
4	2	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2
2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3
2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4

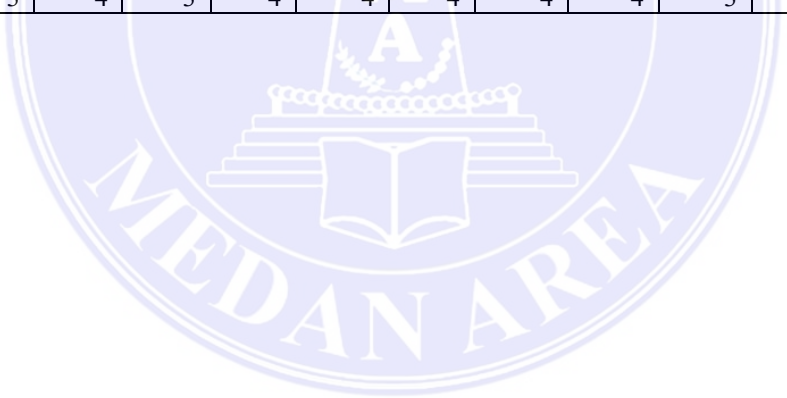
4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4
2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4
2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4
4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4
4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4

OCB 21	OCB 22	OCB 23	OCB 24	OCB 25	OCB 26	OCB 27	OCB 28	OCB 29	OCB 30	OCB 31	OCB 32	OCB 33	OCB 34	OCB 35	OCB 36	OCB 37	OCB 38	OCB 39	OCB 40
3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	4	3	3	1	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3

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

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

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



LAMPIRAN 3 HASIL ANALISIS

Reliability

Scale: OCB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB1	3.12	.773	78
OCB2	3.42	.785	78
OCB3	3.21	.843	78
OCB4	3.32	.747	78
OCB5	2.50	.849	78
OCB6	2.82	1.125	78
OCB7	3.04	.783	78
OCB8	2.85	.884	78
OCB9	2.94	.779	78
OCB10	2.62	.970	78
OCB11	3.32	2.425	78
OCB12	3.19	.838	78
OCB13	3.23	.772	78
OCB14	2.68	.875	78

OCB15	2.78	.787	78
OCB16	2.64	.837	78
OCB17	2.68	.960	78
OCB18	2.65	1.055	78
OCB19	2.72	.979	78
OCB20	3.32	.712	78
OCB21	3.33	.787	78
OCB22	3.17	.780	78
OCB23	3.09	.778	78
OCB24	2.79	1.036	78
OCB25	2.79	.945	78
OCB26	2.86	.963	78
OCB27	3.06	.843	78
OCB28	3.15	.626	78
OCB29	3.23	.719	78
OCB30	2.87	.998	78
OCB31	2.96	.946	78
OCB32	3.04	.860	78
OCB33	3.22	.750	78
OCB34	3.03	.702	78
OCB35	2.55	1.028	78
OCB36	2.47	1.016	78
OCB37	3.26	.780	78
OCB38	3.27	.715	78
OCB39	3.05	.643	78
OCB40	2.87	1.036	78

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	116.00	221.558	.168	.868
OCB2	115.69	214.605	.484	.863
OCB3	115.91	215.953	.378	.864
OCB4	115.79	214.840	.485	.863
OCB5	116.62	224.084	.048	.870
OCB6	116.29	212.444	.375	.864
OCB7	116.08	216.565	.395	.864
OCB8	116.27	218.797	.247	.867
OCB9	116.18	217.344	.352	.865
OCB10	116.50	215.968	.320	.866
OCB11	115.79	227.778	-.104	.896
OCB12	115.92	214.695	.433	.863
OCB13	115.88	215.792	.425	.864
OCB14	116.44	229.470	-.159	.874
OCB15	116.33	224.095	.058	.870
OCB16	116.47	223.395	.077	.870
OCB17	116.44	211.704	.480	.862
OCB18	116.46	209.473	.506	.861
OCB19	116.40	217.723	.254	.867
OCB20	115.79	213.957	.555	.862
OCB21	115.78	213.445	.535	.862
OCB22	115.95	216.439	.391	.864
OCB23	116.03	209.480	.710	.859
OCB24	116.32	205.623	.650	.858
OCB25	116.32	214.506	.384	.864
OCB26	116.26	213.128	.426	.863
OCB27	116.05	214.543	.436	.863
OCB28	115.96	221.388	.328	.867
OCB29	115.88	215.324	.482	.863
OCB30	116.24	212.862	.418	.863
OCB31	116.15	213.093	.436	.863
OCB32	116.08	210.228	.604	.860

OCB33	115.90	212.041	.615	.861
OCB34	116.09	218.862	.321	.866
OCB35	116.56	206.301	.632	.859
OCB36	116.64	206.363	.638	.858
OCB37	115.86	215.499	.433	.864
OCB38	115.85	216.184	.444	.864
OCB39	116.06	219.957	.397	.866
OCB40	116.24	208.239	.559	.860

$$40 - 8 = 32 \times 4 + 32 \times 1 / 2 = 80$$

Keterangan : gugur 8 aitem karena nilai korelasinya <0.3 maka dianggap gugur/tidak valid



Reliability

Scale: POS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
POS1	2.83	.855	78
POS2	3.18	.844	78
POS3	3.09	.803	78
POS4	2.93	.772	78
POS5	2.61	1.084	78
POS6	2.93	.822	78
POS7	2.92	.688	78
POS8	2.66	.809	78
POS9	2.68	.787	78
POS10	2.51	.872	78
POS11	2.63	.814	78
POS12	2.75	.802	78
POS13	2.42	.837	78
POS14	2.59	.867	78
POS15	2.75	.896	78
POS16	2.87	.869	78
POS17	2.62	.879	78

POS18	2.79	.853	78
POS19	2.75	.954	78
POS20	2.82	1.016	78
POS21	2.63	.892	78
POS22	2.37	.950	78
POS23	2.67	.737	78
POS24	2.71	.892	78
POS25	2.34	.857	78
POS26	2.75	.911	78
POS27	2.93	.929	78
POS28	2.66	.932	78
POS29	2.78	.858	78
POS30	2.71	.846	78
POS31	2.84	.784	78
POS32	2.89	.858	78
POS33	2.83	.929	78
POS34	2.86	.812	78
POS35	2.86	.778	78
POS36	2.89	.759	78
POS37	3.30	.712	78
POS38	3.11	.624	78
POS39	3.00	.909	78
POS40	3.08	.906	78

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS1	108.72	178.783	-.067	.863
POS2	108.37	170.556	.303	.855
POS3	108.46	168.625	.417	.853
POS4	108.62	174.799	.126	.858
POS5	108.95	172.664	.145	.860
POS6	108.62	165.946	.535	.850
POS7	108.63	170.849	.369	.854

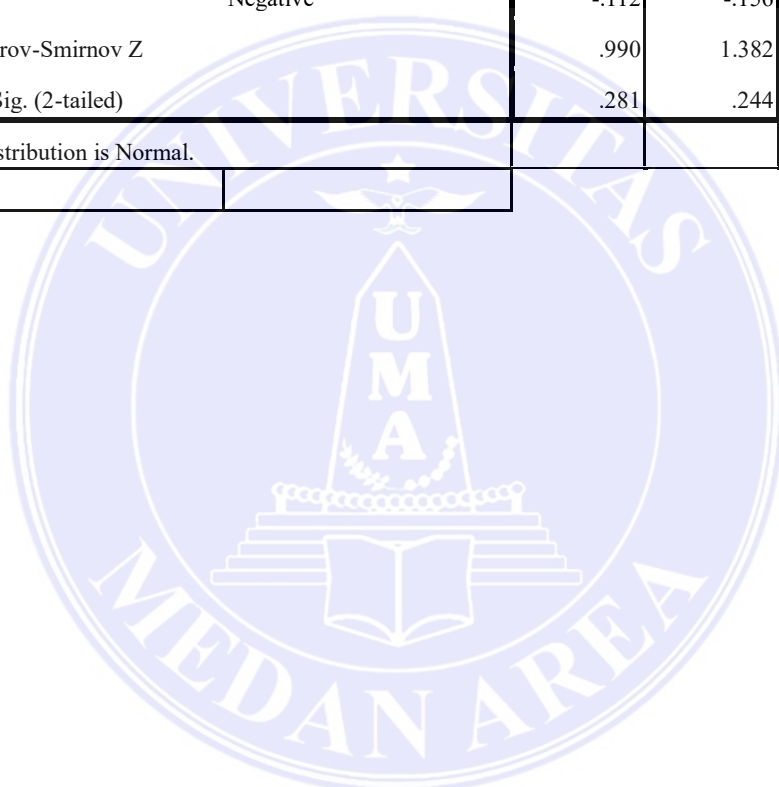
POS8	108.89	178.149	.054	.860
POS9	108.87	171.182	.399	.855
POS10	109.04	173.958	.141	.859
POS11	108.92	169.274	.379	.853
POS12	108.80	170.241	.338	.854
POS13	109.13	172.302	.326	.857
POS14	108.96	164.465	.573	.849
POS15	108.80	169.734	.318	.855
POS16	108.68	167.259	.442	.852
POS17	108.93	171.129	.363	.856
POS18	108.78	168.103	.412	.853
POS19	108.80	163.361	.561	.849
POS20	108.74	162.116	.572	.848
POS21	108.92	167.460	.420	.852
POS22	109.18	173.592	.138	.859
POS23	108.88	170.159	.377	.854
POS24	108.84	166.828	.449	.852
POS25	109.21	171.848	.339	.856
POS26	108.80	170.401	.383	.856
POS27	108.62	162.959	.596	.848
POS28	108.89	166.069	.459	.851
POS29	108.78	168.549	.389	.853
POS30	108.84	172.881	.196	.857
POS31	108.71	172.128	.353	.856
POS32	108.66	167.695	.429	.852
POS33	108.72	163.856	.556	.849
POS34	108.70	168.827	.402	.853
POS35	108.70	172.907	.317	.857
POS36	108.66	171.668	.387	.855
POS37	108.25	171.523	.318	.855
POS38	108.45	172.971	.380	.855
POS39	108.55	170.704	.371	.856
POS40	108.47	167.053	.431	.852

$$40 - 7 = 33 \times 4 + 33 \times 1/2 = 82,5$$

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	POS
N		78	78
Normal Parameters ^a	Mean	96.85	95.83
	Std. Deviation	12.737	11.872
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.156
	Positive	.071	.091
	Negative	-.112	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		.990	1.382
Asymp. Sig. (2-tailed)		.281	.244
a. Test distribution is Normal.			



Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
POS * OCB	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%

Report

POS

OCB	Mean	N	Std. Deviation
70	57.00	1	.
73	86.00	2	19.799
74	94.00	1	.
75	83.00	1	.
77	103.00	1	.
78	78.00	4	19.664
80	98.00	1	.
81	79.00	2	16.971
82	95.00	1	.
83	92.50	2	9.192
84	90.00	3	7.000
85	104.00	1	.
86	79.00	1	.
87	93.50	2	7.778
88	86.33	3	10.786
89	79.67	3	1.528
90	91.00	4	7.659
91	90.50	2	6.364
92	100.00	2	4.243
93	85.00	2	2.828
94	92.00	2	1.414
95	97.33	3	8.622
96	96.00	1	.
97	95.67	3	4.041

98	97.00	1	
99	88.33	3	24.007
100	78.00	1	
101	96.00	1	
103	63.00	1	
104	88.00	1	
107	94.33	3	4.041
108	105.00	1	
109	98.40	5	5.128
110	104.00	1	
111	102.00	1	
112	101.50	2	2.121
113	99.00	2	2.828
114	93.50	4	8.699
116	100.50	2	4.950
118	75.00	1	
Total	95.83	78	11.872

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
POS *	Between Groups (Combined)	6552.133	39	168.003	1.484	.113
OCB	Linearity	1378.673	1	1378.673	12.164	.001
	Deviation from Linearity	5175.460	38	136.196	1.203	.286
	Within Groups	4300.700	38	113.178		
	Total	10852.833	77			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
POS * OCB	.656	.430	.777	.604

Correlations

Correlations

		OCB	POS
OCB	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
POS	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

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



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 597/FPSI/01.10/II/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

28 Februari 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Puskesmas Medan Tuntungan
di
Tempat

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

Nama : Suranta Br. Sembiring
NPM : 178600428
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Puskesmas Medan Tuntungan, Jl. Bunga Melati II Kelurahan Kemenagan Tani Ling. II, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan di Puskesmas Tuntungan"*.

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 Ins'tansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil S. Rsi, M. Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS TUNTUNGAN**

Jalan Bunga Melati II – Medan Kode Pos 20136
Telp. (061) 80472988, email : puskesmastuntungan@gmail.com

Medan, 25 Mei 2024

Nomor : 800/51/KET/V/2024
Sifat : -
Perihal : Selesai Penelitian
Yth. Kaprodi Psikologi Universitas Medan Area
Di-
Tempat

Dengan Hormat,


Sehubungan dengan Surat dari Dinas Kesehatan Kota Medan Nomor 440/124.09/V/2024, Perihal Izin Penelitian, bersama ini saya selaku Kepala UPT Puskesmas Tuntungan, menerangkan bahwa :

Nama : Suranta Br Sembiring
NIM : 178600428
Program Studi : Psikologi
Judul : Hubungan Antara Perceived Organizational Support
Dengan Organizational Citizenship Behaviour pada
Pegawai di Puskesmas MedanTuntungan

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, bersama ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa tersebut telah selesai melakukan Penelitian di UPT Puskesmas Tuntungan mulai tanggal 16 Mei 2024 sampai dengan tanggal 22 Mei 2024.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih.

Kepala UPT Puskesmas Tuntungan


dr. Eni Suriati Ginting, M.Kes
NIP. 19670410 200003 2 006