

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA  
KARYAWAN PTPN IV KEBUN TINJOWAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SARCENORA SITORUS**

**188600258**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**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 28/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)28/4/25

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA  
KARYAWAN PTPN IV KEBUN TINJOWAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*



**Oleh:**

**SARCENORA SITORUS  
188600258**

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

**2025**

**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 28/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)28/4/25

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Organizational Citizenship Behavior Pada  
Karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan

Nama : Sarcenora Sitorus

Npm : 188600258

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

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

Pembimbing

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

Dekan

**Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

Kepala Program Studi

Tanggal lulus: 06 Maret 2025

Tanggal lulus: 06 Maret 2025

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi - sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Maret 2025



Sarcenora Sitorus  
18.860.0258

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

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

Nama : Sarcenora Sitorus  
NPM : 188600258  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan**

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

Dibuat Di : Medan

Pada Tanggal : 6 Maret 2025

Yang Menyatakan



Sarcenora Sitorus  
18.860.0258

## ABSTRAK

### **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PTPN IV KEBUN TINJOWAN**

**OLEH:  
SARCENORA SITORUS  
NPM: 188600258**

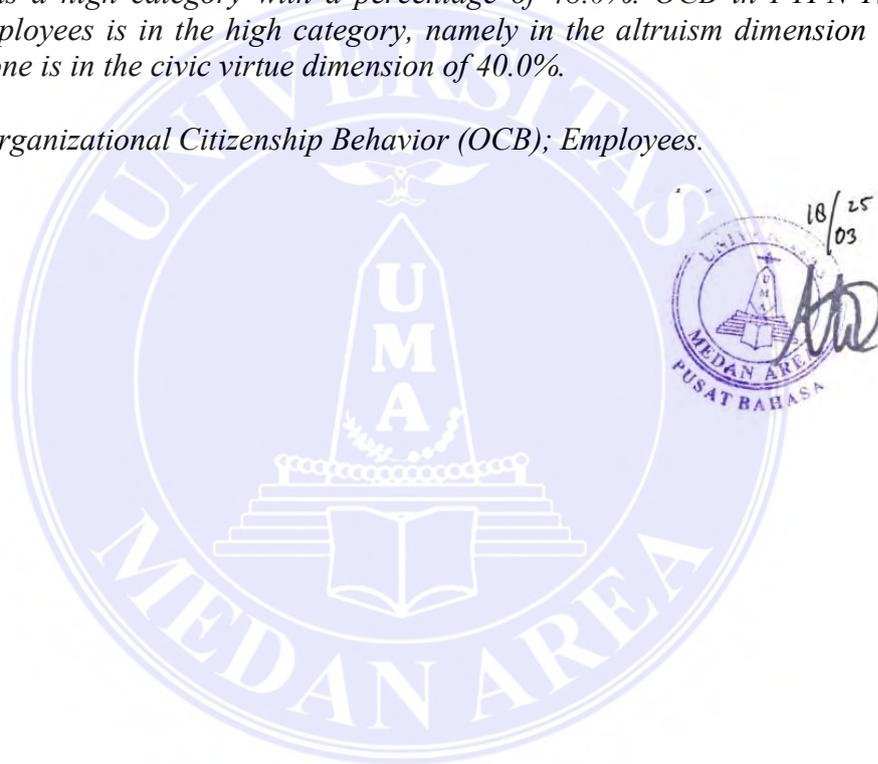
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PTPN IV Kebun Tinjowan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dari total populasi, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan model skala semantik diferensial melalui lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi. Berdasarkan hasil penelitian, OCB pada karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan, pada dimensi *altruisme* kategori tinggi dengan persentase 20.04%, dimensi *courtesy* memiliki kategori tinggi dengan persentase 20.31%, dimensi *councentious* memiliki kategori tinggi dengan persentase 15.80%, dimensi *civic virtue* memiliki kategori tinggi dengan persentase 20.86%, dimensi *sportmanship* memiliki kategori tinggi dengan persentase 22.99%. OCB pada karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan berada pada kategori tinggi yaitu pada dimensi *sportmanship* sebesar 22.99%, dan yang rendah pada dimensi *councentious* sebesar 15.80%.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Karyawan.

## ABSTRACT

*This study aims to determine the description of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in employees at PTPN IV Kebun Tinjowan. This research method uses a descriptive quantitative approach. The sample used in this study was 50 people from the total population, the sampling technique in this study used the total sampling technique. The data collection method in this study used a differential semantic scale model through five dimensions of Organizational Citizenship Behavior (OCB). Data analysis in this study used a frequency distribution. Based on the results of the study, OCB in PTPN IV Kebun Tinjowan employees, in the altruism dimension is in the high category with a percentage of 6.0%, the coursety dimension has a high category with a percentage of 12.0%, the concentious dimension has a high category with a percentage of 62.0%, the civic virtue dimension has a high category with a percentage of 40.0%, the sportmanship dimension has a high category with a percentage of 48.0%. OCB in PTPN IV Kebun Tinjowan employees is in the high category, namely in the altruism dimension of 6.0%, and the low one is in the civic virtue dimension of 40.0%.*

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior (OCB); Employees.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tinjowan provinsi Sumatera Utara pada tanggal 30 Juli 2000. Penulis lahir dari pasangan ayah bernama Jonar Sitorus dan ibu bernama Humisar Simanjuntak dan merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara. Pada tahun 2006 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri (SDN) 091710 dan lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan Sekolah tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Swasta Yapendak Tinjowan dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2015. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir di SMAN 2 Kisaran dan pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis juga pernah mengikuti organisasi KMKP UMA (Komunitas Mahasiswa Kristen Psikologi Universitas Medan Area)



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Gambaran Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan. Sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing skripsi yang sudah membimbing, memberi arahan, telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran kepada peneliti untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 26 Juli 2024

Peneliti



(Sarcenora Sitorus)

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
ABSTRAK.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<i>ABSTRACT</i> .....	v
RIWAYAT HIDUP .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Batasan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II .....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	8
2.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	9
2.3 Faktor yang Memengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	12
2.4 Ciri-ciri <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	15
2.5 Peraturan Kerja PTPN IV Kebun Tinjowan .....	18
2.6 <i>Standard Operational Procedure</i> (SOP) Tingkat Jabatan Karyawan di PTPN IV Kebun Tinjowan.....	21
2.7 Kerangka Konseptual.....	33
BAB III .....	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	34

3.2 Bahan dan Alat.....	35
3.3 Metodologi Penelitian .....	35
3.4 Populasi Dan Sampel.....	36
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	38
1.5.1 Validitas.....	39
3.5.2 Reliabilitas .....	40
3.6 Analisis Data .....	40
3.7 Prosedur Kerja.....	42
3.7.1 Persiapan Administrasi .....	42
3.7.2 Persiapan Alat Ukur.....	43
BAB IV .....	49
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil .....	49
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur .....	49
4.1.2. Analisis Data.....	53
4.2. Pembahasan.....	60
BAB V .....	63
PENUTUP .....	63
5.1. Simpulan .....	63
5.2. Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian .....	34
Tabel 3.2. Data Bagian Karyawan PTPN Kebun Tinjowan.....	37
Tabel 4.1. Distribusi Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebelum Try Out .....	50
Tabel 4.2. Distribusi Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sesudah Try Out .....	51
Tabel 4.3. Hasil Perhitungan Normalitas Sebaran .....	54
Tabel 4.4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	55
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.6. Hasil Sumbangan Efektif .....	56
Tabel 4.7. Descriptive Statistic <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	57
Tabel 4.8. Frequency Dimensi Altruisme .....	58
Tabel 4.9. Frequency Dimensi Courtesy.....	58
Tabel 4.10. Frequency Dimensi Conscientious .....	59
Tabel 4.11. Frequency Dimensi Civic Virtue .....	59
Tabel 4.12. Frequency Dimensi Sportmanship .....	60
Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual OCB.....	33
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 DATA MENTAH PENELITIAN.....	69
LAMPIRAN 2 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	75
LAMPIRAN 3.UJI NORMALITAS.....	77
LAMPIRAN 4.UJI DESKRIPTIF .....	79
LAMPIRAN 5 UJI KONTRIBUSI.....	81
LAMPIRAN 6 SKALA PENELITIAN .....	83
LAMPIRAN 7 SURAT IZIN PENELITIAN DAN SURAT SELESAI PENELITIAN.....	95



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu susunan dengan penyediaan sumber daya manusia menjadi sebuah kesatuan dan memiliki identitas serta bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya organisasi memiliki tujuan untuk mencapai hasil atau keuntungan yang maksimal, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik. Derasnya arus perkembangan zaman, menjadi tantangan tersendiri bagi setiap organisasi. Dengan kemajuan zaman dan teknologi, perusahaan seringkali merencanakan perubahan organisasi untuk memastikan keberlangsungan dan daya saingnya. Fokus utama adalah memastikan setiap individu di organisasi memberikan kinerja optimal. Salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah mencari strategi terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, memiliki karyawan dengan kinerja yang baik menjadi suatu keharusan. Menurut Mondy (2010), kinerja merupakan suatu proses yang terfokus pada tujuan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa proses organisasi berjalan optimal guna meningkatkan produktivitas karyawan, tim, dan akhirnya, keseluruhan organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai dari pencapaian target, prestasi yang dicapai, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar pula dampaknya terhadap prestasi dan nilai perusahaan secara keseluruhan.

Dalam lingkungan organisasi yang terus berkembang dan kompetitif, sumber daya di dalamnya diharapkan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Setiap tingkat produktivitas individu dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan suatu organisasi, seperti yang disebutkan dalam penelitian oleh Sonya (2013). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas dari para pegawainya.

Perkembangan dan persaingan yang semakin ketat dalam dunia organisasi menuntut sumber daya di dalamnya untuk terus berkembang dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Perubahan pola pikir masyarakat yang semakin maju juga mengharuskan setiap organisasi meningkatkan standar pelayanan kepada konsumennya.

Selama tiga dekade terakhir, minat terhadap gagasan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) telah meningkat secara signifikan, terutama di bidang perilaku organisasi (Takeuchi dkk., 2015). Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006), *organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan kemauan karyawan untuk melampaui peran utama mereka dalam organisasi, sehingga dikenal sebagai perilaku ekstra peran (*extra-role*). Dalam literatur perilaku organisasi, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dianggap sebagai alat manajerial berharga yang dapat memberikan dampak positif pada kinerja individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan jika dikelola dengan efektif (Chiaburu dkk., 2011).

Kesuksesan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan anggotanya untuk menyelesaikan tugas-tugas pokok, tetapi juga oleh kemauan

mereka untuk melaksanakan tugas-tugas tambahan yang dapat menguntungkan organisasi, seperti kerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberikan pelayanan tambahan, dan menggunakan waktu kerja secara efektif (Robbins & Judge, 2013). Turnipseed dan Rassuli (2005) menegaskan bahwa perilaku ekstra tersebut, yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), memberikan keuntungan bagi organisasi. OCB juga dianggap sebagai aspek unik dari aktivitas individu dalam lingkungan kerja (Hui dkk., 2000), yang ditunjukkan melalui kebiasaan atau perilaku sukarela yang tidak terkait langsung dengan tugas formal dan tidak diakui secara langsung oleh sistem penghargaan. Oleh karena itu, OCB diyakini dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kinerja keseluruhan suatu organisasi (Podsakoff dkk., 2000).

Saat ini, terjadi tren di perusahaan di mana karyawan jarang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) saat melaksanakan tugas mereka. Mereka cenderung membatasi diri pada deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan, tanpa mau melakukan lebih dari itu. Mereka beranggapan bahwa mereka hanya perlu melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah diberikan kepada mereka, tanpa melibatkan diri dalam aktivitas ekstra. Meskipun mereka mungkin bekerja keras, namun harapan mereka adalah untuk mendapatkan imbalan atau penghargaan sebagai balasannya. Sebaliknya, jika harapan tersebut tidak terpenuhi, mereka mungkin akan bekerja dengan semangat yang kurang karena merasa terpaksa.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan teh, Salah satu kebun PTPN IV yang berada di provinsi Sumatera Utara yaitu Kebun Tinjowan. Kebun

Tinjowan yang terletak di kabupaten Simalungun. Dalam konteks PTPN Tinjowan, sebuah perusahaan perkebunan yang beroperasi di daerah tertentu, fenomena OCB menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut yaitu engan memahami bagaimana perilaku sukarela ini dimanifestasikan oleh karyawan di PTPN Tinjowan, manajemen perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan dalam melakukan tugas-tugas tambahan tersebut.

Perilaku keorganisasian terjadi di luar lingkup tugas formal dan seringkali tanpa imbalan dari perusahaan. Contohnya adalah saat karyawan membantu rekan satu tim tanpa mengharapkan imbalan, yang dapat meningkatkan kerja sama dan efektivitas tim. Namun, banyak perusahaan mengalami rendahnya perilaku keorganisasian di antara karyawan. Hasil pengamatan menunjukkan beberapa contoh, seperti karyawan yang tidak membantu saat dibutuhkan, atau lebih banyak duduk-duduk tanpa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Saat ini, jarang ditemukan karyawan yang menunjukkan perilaku keorganisasian di tempat kerja. Mereka hanya fokus pada tugas yang ada dalam deskripsi pekerjaan, tanpa melakukan lebih dari itu. Mereka berpikir bahwa tugas yang diberikan sudah cukup, dan mereka hanya akan melakukannya sebatas itu. Bahkan jika mereka bekerja lebih keras, mereka berharap mendapatkan imbalan. Sebaliknya, jika harapan mereka tidak terpenuhi, mereka cenderung bekerja dengan kurang semangat karena merasa tidak dihargai.

Hasil pengamatan dan wawancara singkat terhadap karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan menunjukkan bahwa mereka masih belum menunjukkan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan baik. Mereka sering

mengeluh dan kurang termotivasi dalam pekerjaan, kurang menghargai aturan yang ada, dan tidak memperhatikan properti perusahaan. Akibatnya, mereka hanya melakukan tugas yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan mereka dan enggan melakukan lebih dari itu. Dalam bekerja, mereka cenderung fokus pada diri sendiri, dan kurang berkomunikasi dengan rekan kerja, sehingga interaksi antar karyawan menjadi kurang baik.

Selain itu, karyawan juga cenderung menghindari pekerjaan yang tidak nyaman bagi mereka. Meskipun seharusnya mereka dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas administratif ketika rekan kerja sedang cuti atau melakukan tugas tambahan seperti menyusun surat pengadaan atau mempersiapkan program pelatihan, namun hal ini tidak terlihat karena kurangnya OCB.

Ditinjau dari dimensi *altruism* masih ada karyawan yang memiliki perilaku sulit membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional, selain itu ditinjau dari dimensi *Conscientiousness*, masih sering terjadi karyawan yang datang terlambat sedangkan pada dimensi *Courtesy*, karyawan memperlihatkan rasa cinta terhadap tempat kerjanya saat acara tertentu saja begitu juga dengan dimensi *Civic virtue*, karyawan mengikuti kegiatan tambahan di luar jam kantor berdasarkan surat tugas atau intruksi dan dimensi *Sportmanship*, menurut pengamatan asisten SDM PTPN IV Tinjowan karyawan jarang mengeluh jika diberi pekerjaan tambahan, dikarenakan pekerjaan yang diberikan masih dalam tahap wajar

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa karyawan di PTPN IV Kebun Tinjowan belum memiliki kesadaran akan pentingnya perilaku keorganisasian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan. Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* Pada PTPN IV Kebun Tinjowan”

## **1.2 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini untuk melihat bagaimanakah gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PTPN Tinjowan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PTPN Kebun Tinjowan dan mengidentifikasi dimensi yang mempengaruhi tingkat OCB pada karyawan PTPN Tinjowan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Sebagai wawasan pengetahuan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya bagi mahasiswa, karyawan dan perusahaan di PTPN IV Kebun Tinjowan dan perusahaan-peusahaan yang bergerak dibidang perkebunan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali diperkenalkan oleh Organ sejak Tahun 1977 (Fitrianasari, dkk., 2012). Organ et al. (2006) mendefinisikan OCB sebagai tindakan individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung diakui dalam sistem penghargaan, namun secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi-fungsi organisasi.

Karyawan yang berada di lingkungan kerja dengan kinerja yang tinggi biasanya menunjukkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di organisasi dengan kinerja yang rendah. Ini berarti bahwa ketika seorang karyawan memiliki tingkat OCB yang baik di dalam suatu perusahaan, yang meliputi kemampuan untuk bekerja ekstra sesuai dengan inisiatif mereka sendiri di luar tanggung jawab pekerjaan mereka, hal tersebut dapat lebih membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif. OCB merupakan sikap membantu yang diperlihatkan oleh anggota organisasi, dihargai oleh perusahaan, namun tidak secara langsung terkait dengan produktivitas individu (Satwika & Himam, 2014).

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merujuk pada perilaku karyawan yang tidak terbatas pada tugas-tugas utama yang ditetapkan oleh perusahaan, tetapi juga melibatkan aktivitas sukarela yang bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan dan efektivitas organisasi. Hal ini mencakup tindakan tambahan yang dilakukan oleh karyawan di luar kewajiban formal mereka, seperti

membantu rekan kerja, memberikan ide-ide konstruktif, atau berpartisipasi aktif dalam inisiatif perusahaan (Darto, 2014).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas utama yang ditetapkan secara formal oleh perusahaan. Konsep dasar OCB menekankan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi kewajiban mereka secara formal, tetapi juga melakukan aktivitas tambahan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mencakup berbagai tindakan, seperti membantu rekan kerja, memberikan ide-ide inovatif, mendukung inisiatif perusahaan, atau berpartisipasi dalam kegiatan sosial di tempat kerja (Lestari & Ghaby, 2018).

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan dengan sukarela, yang melampaui kewajiban kerja formal mereka. Ini termasuk melakukan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab atau kewajiban resmi mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan atau keuntungan organisasi.

## **2.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Di dunia kerja yang berubah-ubah seperti sekarang, di mana kolaborasi tim semakin umum dan fleksibilitas menjadi kunci, organisasi memerlukan karyawan yang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Ini mencakup kemampuan untuk membantu rekan tim, bersedia melaksanakan tugas tambahan, menghindari konflik, mematuhi aturan, dan bersikap toleran terhadap gangguan atau beban kerja yang tiba-tiba. *Organizational Citizenship Behaviour*

(OCB) adalah perilaku sukarela di mana seorang karyawan melakukan lebih dari yang diharapkan dari tanggung jawab atau kewajibannya, demi kepentingan dan kemajuan organisasi (Garay dalam Waspodu, 2012).

Sebelum menjelajahi secara mendalam tentang berbagai dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), adalah penting untuk memahami konsep dasar dan dimensi yang membentuk fenomena ini. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah menjadi perhatian utama dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi selama beberapa dekade terakhir. Dalam studi ini, kita akan mengulas definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mengidentifikasi dimensi utama yang terkait, serta melihat teori-teori yang mendasarinya. Dengan pemahaman yang kokoh tentang konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini, kita dapat melangkah lebih jauh untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Menurut Podsakoff et al. (2016), ada tujuh dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikembangkan, diantaranya ialah:

1. *Helping*, Merujuk pada perilaku sukarela individu untuk membantu orang lain atau mencegah masalah yang terkait dengan pekerjaan.
2. *Sportsmanship*, Ini adalah keinginan atau kesediaan untuk menerima ketidaknyamanan dan melakukan pekerjaan tanpa keluhan.
3. *Organizational loyalty*, Ini melibatkan kesetiaan individu terhadap organisasi, seperti menampilkan citra positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, dan mendukung tujuan organisasi.

4. *Organizational compliance*, Ini adalah perilaku individu yang mematuhi semua aturan, prosedur, dan regulasi organisasi bahkan tanpa pengawasan.
5. *Individual initiative*, Ini adalah motivasi diri individu untuk melakukan tugas lebih baik atau melampaui standar yang ditetapkan.
6. *Civic virtue*, Ini melibatkan komitmen terhadap organisasi secara keseluruhan, seperti menghadiri pertemuan, menyatakan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
7. *Self-Development*, Ini adalah perilaku sukarela individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka sendiri, seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar, atau mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang keahlian mereka.

Sedangkan terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dijelaskan oleh Organ (2015) (dalam Lestari dkk, 2018):

1. *Altruism*, merupakan perilaku membantu kolega dalam mengatasi kesulitan yang terkait dengan tugas-tugas operasional perusahaan tanpa adanya paksaan.
2. *Conscientiousness*, melibatkan perilaku yang melebihi standar minimal yang diharapkan oleh perusahaan, seperti kedatangan lebih awal dan penggunaan waktu kerja secara efisien.
3. *Sportsmanship*, mencakup perilaku positif terhadap organisasi, seperti menunjukkan toleransi dan tidak mengeluh terkait kondisi yang kurang ideal di dalam organisasi.
4. *Courtesy*, melibatkan perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dengan tujuan mencegah konflik interpersonal.

5. *Civic Virtue*, mencerminkan perilaku turut serta bertanggung jawab dan berpartisipasi dalam keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meliputi: *altruism, organizational compliance, conscientiousness, sportsmanship, organizational loyalty, courtesy, sportsmanship, civic virtue, helping, individual initiative, civic virtue* dan *self-development*.

Sementara dimensi yang akan dipilih oleh peneliti yaitu dimensi yang dikemukakan oleh Organ et al. (2015) yang nantinya akan digunakan sebagai alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena menurut peneliti kelima dimensi tersebut yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue*, dan *conscientiousness* lebih mudah dipahami dan dipelajari untuk melihat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

### **2.3 Faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Organ (Titisari 2014) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor :

#### **2.3.1 Faktor Internal**

1. Kepuasan Kerja:

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan umpan balik positif tentang organisasi tempat mereka bekerja. Mereka lebih mungkin untuk membantu rekan kerja dan berusaha untuk mencapai atau bahkan melampaui target kinerja mereka (Robbins, 2006).

## 2. Komitmen Organisasi:

Bashaw dan Grant dalam Utaminingsih (2014) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

Komitmen organisasi menunjukkan tingkat loyalitas dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Utaminingsih, 2014)

## 3. Moral Karyawan:

Moral karyawan adalah tanggung jawab moral individu terhadap perilaku mereka di dalam organisasi, yang didasarkan pada kesadaran, kecintaan, dan keberanian untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut (Titisari, 2014).

## 4. Motivasi:

Robbins & Coulter dalam Titisari (2014) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi, yang mencakup upaya, kemauan, dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai (Fathiyah, 2021).

### 2.3.2 Faktor Eksternal

#### 1. Gaya Kepemimpinan:

Menurut Utaminingsih (2014), gaya kepemimpinan adalah preferensi atau orientasi pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

#### 2. Budaya Organisasi:

Menurut Schein dalam Titisari (2014), Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai bersama yang diadopsi oleh anggota organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Ini meliputi serangkaian karakteristik utama yang dihargai oleh anggota organisasi.

Menurut Newland (2012) faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour yaitu:

- a. Kepuasan kerja
- b. Persepsi karyawan terhadap organisasi
- c. Karakteristik karyawan
- d. Hubungan antara atasan dengan bawahan.

Dari dua faktor yang memengaruhi peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB), baik faktor internal maupun eksternal, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bukanlah perilaku yang terisolasi, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks di lingkungan kerja.

Faktor internal, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral karyawan, dan motivasi, menyoroti pentingnya hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan,

memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, moral yang tinggi, dan motivasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tindakan-tindakan sukarela yang mendukung tujuan organisasi.

Sementara itu, faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung untuk mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai bersama menjadi faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi.

Dengan demikian, untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi, manajemen perlu memperhatikan baik faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan. Hal ini melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memperkuat koneksi antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik melalui kontribusi sukarela dan proaktif dari para karyawan.

#### **2.4 Ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Kusumajati (2014), ciri-ciri karyawan yang memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meliputi:

1. Perilaku Sukarela: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan perilaku yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan di luar tugas-tugas utama mereka yang telah ditetapkan secara formal oleh organisasi.
2. Membantu Rekan Kerja: Salah satu ciri utama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kecenderungan untuk membantu rekan kerja

dalam menyelesaikan tugas mereka atau mengatasi masalah yang dihadapi (Shewta dan Srirang, 2010).

3. Melampaui Tugas-tugas Utama: Karyawan yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cenderung melampaui kewajiban mereka dalam pekerjaan dengan melakukan tindakan-tindakan tambahan yang tidak secara langsung diharapkan oleh organisasi.
4. Komitmen terhadap Organisasi: Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sering kali berkorelasi positif dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mereka tunjukkan.
5. Partisipasi dalam Inisiatif Organisasi: Karyawan yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) biasanya aktif dalam berpartisipasi dalam inisiatif atau kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas atau kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.
6. Kesadaran terhadap Kebutuhan Organisasi: Individu yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cenderung memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kebutuhan dan tujuan organisasi, serta bersedia melakukan apa pun yang diperlukan untuk mencapainya.
7. Bersifat Proaktif: Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cenderung memiliki sikap proaktif dalam mengidentifikasi masalah atau peluang yang mungkin mempengaruhi organisasi, dan mereka berinisiatif untuk bertindak sesuai.

Sementara itu, menurut Azizollah (2014) ciri- ciri karyawan memiliki Organizational Citizenship Behaviour yaitu:

- a. Membantu sesama rekan kerja
- b. Mencoba meningkatkan semangat kerja
- c. Menjadi relawan untuk pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan berbicara positif tentang organisasi kepada orang luar menyarankan perbaikan dalam fungsi organisasi

Menurut Shweta dan Srirang (2010), ciri- ciri karyawan memiliki

Organizational Citizenship Behaviour yaitu:

- a. Menghindari konflik yang tidak perlu
- b. Membantu karyawan lain dalam satu tim
- c. Memiliki toleransi yang cukup tinggi, terkait gangguan pekerjaan
- d. Tidak mudah mengeluh ketika menghadapi masalah
- e. Ontime (tepat waktu) datang ke tempat kerja.

Dalam penutup subbab ini, dapat disimpulkan bahwa pemahaman mendalam tentang ciri-ciri Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan hal yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang melibatkan perilaku sukarela dan proaktif karyawan di luar tugas-tugas utama mereka, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dengan mengetahui ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), manajemen dapat mengidentifikasi, memahami, dan mendorong perilaku positif di lingkungan kerja. Karyawan yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat membantu meningkatkan semangat kerja, kualitas hubungan kerja, serta efisiensi dan produktivitas dalam organisasi.

Selain itu, penelitian lebih lanjut dan implementasi strategi untuk mendorong *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara karyawan merupakan langkah penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan wawasan yang berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi di masa depan.

## **2.5 Peraturan Kerja PTPN IV Kebun Tinjowan**

Kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan karena kedisiplinan merupakan awal dari sebuah kesuksesan. Untuk menjaga kedisiplinan karyawan maka PTPN IV membuat peraturan kerja secara tertulis, yaitu:

- a. Hari Senin s/d Kamis masuk kerja jam 06.30 – 15.00 WIB
- b. Hari Jumat masuk kerja jam 06.30 – 12.00 WIB
- c. Hari Sabtu masuk kerja jam 06.30 – 13.00 WIB
- d. Istirahat jam 09.30 – 10.30 WIB

Selain itu karyawan yang bekerja di PTPN IV Kebun Tinjowan juga mempunyai kewajiban dan larangan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pada pasal 64.

### **A. Kewajiban Karyawan**

Kewajiban karyawan adalah ketentuan yang harus dipatuhi karyawan mengenai pembinaan disiplin karyawan yang telah diatur dan ditetapkan. Sesuai pada pasal 64 tentang Pembinaan Disiplin Kerja

dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PTPN IV Kebun Tinjowan mewajibkan setiap pegawainya untuk:

- i. Mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- ii. Bersedia dipindahkan/dimutasikan dari satu Kebun/Pabrik/Unit kerja ke Kebun/Pabrik/Unit kerja lainnya (antar jabatan atau antar kerja)
- iii. Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan dan rahasia perusahaan
- iv. Mentaati ketentuan jam dan hari kerja yang berlaku di perusahaan
- v. Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dengan memperhatikan segala pedoman dan instruksi yang dikeluarkan oleh atasan
- vi. Bersikap sopan santun terhadap siapapun baik di dalam maupun di luar dinas dan selalu berusaha memberi pertolongan terhadap sesama karyawan untuk membina antar kawan dan menjalin kerja sama demi kelancaran jalannya perusahaan
- vii. Menjaga keselamatan dan kesehatan dirinya dan teman sekerjanya serta mempergunakan peralatan keselamatan kerja dalam hal sifat pekerjaannya mengharuskan demikian
- viii. Menyerahkan kembali kepada perusahaan semua dokumen dan barang-barang milik perusahaan yang ada padanya saat karyawan yang bersangkutan meletakkan jabatan/diberhentikan atau dimutasikan
- ix. Karyawan yang berkewajiban ikut menjaga asset dan kekayaan perusahaan dari segala macam tindakan perusakan, pencurian atau

tidak lain yang dapat merugikan dan mengancam kesinambungan perusahaan

#### B. Larangan Pegawai

- i. Menyalahgunakan wewenang jabatan untuk kepentingan pribadi, keluarga maupun golongan yang merugikan perusahaan, antara lain :
  - a) Membawa / menggunakan barang-barang / alat-alat milik perusahaan tanpa izin pimpinan perusahaan
  - b) Secara langsung atau tidak langsung melibatkan diri dalam usaha yang berkaitan dengan usaha perusahaan
- ii. Menyediakan tenaganya dalam waktu tugas dinas secara perorangan atau bersama-sama dengan orang lain, secara langsung atau tidak langsung untuk kepentingan usaha lain
- iii. Memberikan informasi tentang rahasia jabatan atau rahasia perusahaan atau dokumen perusahaan meliputi:
  - a) Rahasia mengenai atau yang ada hubungannya dengan jabatan baik berupa dokumen (surat, notulen rapat dan lain-lain), data maupun perintah atau keputusan lain dari pimpinan
  - b) Rahasia yang menyangkut kekayaan, pemodalan, gaji, hak milik, organisasi, proses produksi dan kebijakan
  - c) Menyerahkan dokumen perusahaan dalam bentuk apapun kepada pihak ketiga yang tidak mempunyai hubungan dengan perusahaan dan tanpa persetujuan dari pejabat perusahaan yang berwenang

- iv. Melakukan pencemaran nama baik melalui media cetak, maupun elektronik tidak terbatas pada media sosial yang mengakibatkan citra buruk terhadap perusahaan atau karyawannya
- v. Melakukan fitnah pada karyawan atau perusahaan termasuk fitnah yang disebarakan melalui media cetak atau elektronik tidak terbatas pada media sosial
- vi. Melakukan kegiatan yang menimbulkan citra buruk pada perusahaan
- vii. Memberikan berita bohong yang menimbulkan kegaduhan atau mengganggu aktifitas operasional perusahaan
- viii. Melalaikan pelaksanaan tugas pekerjaan yang seharusnya dilakukan sehingga mengakibatkan timbulnya kerugian bagi perusahaan atau lingkungan kerjanya

## **2.6 Standard Operational Procedure (SOP) Tingkat Jabatan Karyawan di PTPN IV Kebun Tinjowan**

### **2.6.1 Krani I Tata Usaha Keuangan**

SOP ini menjelaskan tugas dan tanggung jawab Krani I Tata Usaha Keuangan, memastikan administrasi keuangan, pembukuan, dan pergudangan berjalan sesuai prosedur perusahaan. Krani I bertanggung jawab memelihara dokumentasi keuangan, mematuhi peraturan perusahaan, menyusun dan mengawasi RKAP dan RKO, mengelola pengajuan DPUK untuk mengendalikan cash flow, memeriksa kelengkapan bukti pembayaran, serta mengawasi stok barang gudang dan memastikan akurasi laporan keuangan. Bekerja 90% di kantor dan 10% di lapangan dengan jam kerja normal, menggunakan peralatan kantor dan kendaraan dinas. Persyaratan jabatan meliputi minimal pendidikan

SMA/SLTA, kursus komputer, dan pengalaman kerja di bidang tata usaha. SOP ini memastikan Krani I Tata Usaha Keuangan melaksanakan tugasnya dengan efisien, efektif, dan sesuai prosedur perusahaan.

### **2.6.2 Krani Akuntansi**

Krani Akuntansi bertanggung jawab untuk memelihara catatan dan dokumen keuangan, mematuhi peraturan perusahaan, menginput bukti penerimaan dan pengeluaran barang ke dalam program SIMAP, serta mengoperasikan aplikasi material management. Mereka juga membuat evaluasi kinerja bulanan, memastikan jurnal afrekening terdokumentasi, dan menyediakan data valid untuk pengambilan keputusan oleh atasan.

Krani Akuntansi berhubungan dengan seluruh bidang terkait administrasi pengelolaan barang gudang dan proses pembayaran afrekening tanaman. Hubungan eksternal meliputi interaksi dengan pemborong terkait proses dokumen pembayaran. Krani Akuntansi juga berwenang memberikan saran kepada atasan, menolak dokumen yang tidak sesuai prosedur, dan memastikan kepatuhan terhadap standar administrasi.

Pekerjaan dilakukan 90% di kantor dan 10% di lapangan dengan jam kerja normal, menggunakan peralatan kantor seperti komputer dan printer, serta kendaraan dinas. Persyaratan jabatan meliputi minimal pendidikan SMP dan kursus komputer, dengan pengalaman kerja di bidang tata usaha. Krani Akuntansi berada di bawah koordinasi Krani I Tata Usaha dan bekerja sama dengan Krani Keuangan dan Pelayan Kantor untuk memastikan kelancaran proses administrasi dan keuangan di PTPN IV Kebun Tinjowan. SOP ini dirancang untuk memastikan

bahwa Krani Akuntansi melaksanakan tugasnya dengan efisien, efektif, dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.6.3 Krani Gudang**

Krani Gudang bertanggung jawab untuk mengontrol administrasi pergudangan agar sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan, guna mencapai tata kelola yang baik. Tugas utamanya mencakup pemeliharaan catatan dan dokumen, mematuhi peraturan perusahaan, dan menerapkan standar seperti SMPN3, RSPO, dan ISPO. Krani Gudang harus memastikan semua kegiatan dilakukan sesuai dengan tata kelola perusahaan dan tidak ada pelanggaran. Dalam tugas bidang, Krani Gudang mengawasi penerimaan dan pengeluaran barang sesuai kontrak, serta melaksanakan stok opname secara periodik. Pengelolaan barang gudang termasuk mengontrol pengisian kartu gudang, menjaga kebersihan gudang, dan mengawasi gudang limbah B3. Krani Gudang juga bertugas mengambil kebutuhan barang dari kebun unit jika diperlukan untuk menghindari stagnasi pekerjaan.

Hubungan kerja Krani Gudang melibatkan koordinasi dengan seluruh bidang terkait dalam proses administrasi pergudangan dan pemborong terkait pembayaran pekerjaan. Krani Gudang memiliki wewenang memberikan saran kepada atasan dan menolak dokumen yang tidak sesuai dengan prosedur. Tempat kerja Krani Gudang sebagian besar berada di kantor dengan waktu kerja normal, menggunakan peralatan kantor seperti alat tulis kantor (ATK). Jabatan ini memerlukan pendidikan minimal SMP dan kursus penanganan B3, serta pengalaman kerja di bidang tata usaha. Dalam struktur organisasi, Krani Gudang bekerja di bawah Krani I Tata Usaha dan berkoordinasi dengan Krani Akuntansi

serta Petugas Gudang untuk memastikan semua kegiatan pergudangan berjalan dengan baik dan efisien.

#### **2.6.4 Krani Keuangan**

Krani Keuangan di PT Perkebunan Nusantara IV bertugas mengelola administrasi keuangan sesuai prosedur yang ditetapkan untuk mencapai tata kelola yang baik. Tugas utamanya meliputi pemeliharaan catatan dan dokumen keuangan, mengikuti peraturan perusahaan, menerapkan standar SMPN3, RSPO, ISPO, dan mematuhi prinsip GCG serta Code of Conduct. Krani Keuangan juga berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial, olahraga, moral, spiritual, dan keagamaan, serta menjalankan tugas insidental untuk mendukung kelancaran proses kerja.

Selain itu, ia membuat dan memeriksa bukti penerimaan dan pengeluaran kas/bank, membukukan transaksi keuangan, menginput data pada sistem online, mengajukan Daftar Permintaan Uang Kerja (DPUK), menuliskan dan melaporkan pemakaian giro dan cek, membuat berita acara pemeriksaan kas dan rekonsiliasi bank, melakukan pembayaran internal dan eksternal, serta membuat laporan lembur karyawan. Wewenangnya termasuk memberikan saran kepada atasan dan menolak dokumen yang tidak sesuai prosedur. Dengan bekerja 90% di kantor dan 10% di lapangan, menggunakan komputer, printer, ATK, dan kendaraan dinas, jabatan ini memerlukan minimal pendidikan SMP dan kursus komputer, serta pengalaman di bidang tata usaha, sesuai dengan Sistem Manajemen Karir dan Profil Kompetensi PT. Perkebunan Nusantara IV.

## 2.6.5 Krani Personalia

Krani Personalia di PT Perkebunan Nusantara IV bertanggung jawab mengelola kegiatan terkait sumber daya manusia dan kepersonaliaan untuk mencapai target produktivitas perusahaan, melapor langsung kepada Krani I Personalia. Tugas utamanya meliputi pemeliharaan catatan dan dokumen, memastikan kepatuhan terhadap PK/IK, SI, SE, PKB, dan peraturan yang berlaku, serta menerapkan standar SMPN3, RSPO, ISPO dan GCG. Krani Personalia juga mendukung kegiatan sosial, olahraga, moral, spiritual, dan hubungan keagamaan di perusahaan. Spesifik tugasnya termasuk mengerjakan Bezeeting Karyawan, Buku PB 10, data perubahan pendudukan (U-215), dan Stambuk serta Stamkaart Karyawan.

Selain itu, mereka melakukan sensus penduduk, membuat draft perhitungan lembur dan BAS (Bantuan Anak Sekolah), mengerjakan laporan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, serta mempersiapkan administrasi terkait tunjangan, penghargaan, dan insentif karyawan. Tugas lain mencakup pengelolaan pembayaran iuran BPJS, Dapenbun, DPLK BNI, biaya pindah, cuti, dan membuat daftar karyawan yang memasuki Masa Bebas Tugas. Hubungan kerja internal mencakup semua bagian di unit kerja, tanpa hubungan eksternal yang tercatat. Kondisi kerja mencakup 90% di kantor dan 10% di lapangan, dengan peralatan kerja seperti komputer, printer, dan faximile. Persyaratan jabatan termasuk pendidikan minimal SMP atau sederajat, kursus komputer, dan pengalaman kerja minimal 7 tahun, termasuk 3 tahun di bidang HR. Struktur organisasi terdiri dari Krani I Personalia, Krani Personalia, dan staf terkait.

### **2.6.6 Krani Produksi**

Krani Produksi di PT Perkebunan Nusantara IV bertanggung jawab memastikan seluruh administrasi budidaya Kelapa Sawit dikerjakan dan terdokumentasi dengan baik, melapor kepada Krani I Tanaman. Tugas umumnya meliputi pemeliharaan catatan dan dokumen, kepatuhan terhadap PK/IK, SI, SE, PKB, dan peraturan yang berlaku, serta penerapan SMPN3, RSPO, ISPO, dan GCG. Selain itu, berperan aktif dalam kegiatan sosial, olahraga, moral, dan spiritual di perusahaan. Tugas spesifiknya mencakup pembuatan laporan produksi harian, pencatatan hasil produksi ke dalam berbagai formulir (PB25, PB26, PB27), pembuatan peta kapveld panen dan buku rotasi panen, serta rekapitulasi perhitungan buah hitam dan bunga. Krani Produksi juga membuat RKAP dan RKO produksi, laporan statistik bulanan (LM76), laporan pohon tumbang atau mati, rekapitulasi kehilangan produksi, perhitungan premi pemanen (PB11), serta administrasi terkait produksi restan. Tugas lainnya termasuk memastikan kebenaran data administrasi produksi, menyusun administrasi secara rapi, dan membuat administrasi ERP terkait kegiatan panen dalam sistem SAP. Hubungan kerja internal melibatkan Krani Transport, Mandor Panen, Krani Afdeling, dan Petugas AKP, tanpa hubungan eksternal. Kondisi kerja 100% di kantor dengan peralatan kerja berupa alat tulis, laptop, printer, dan kalkulator.

### **2.6.7 Krani Sekretariat**

Krani Sekretariat di PT Perkebunan Nusantara IV bertanggung jawab mengelola pengarsipan dokumen dengan baik, melapor kepada Krani I Tata Usaha di Direktorat Keuangan. Tugas umumnya meliputi pemeliharaan catatan dan dokumen, kepatuhan terhadap PK/IK, SI, SE, PKB, dan peraturan yang berlaku,

serta penerapan SMPN3, RSPO, ISPO, dan GCG. Selain itu, mendukung kegiatan sosial, olahraga, moral, dan spiritual di perusahaan.

Tugas spesifiknya mencakup mengoperasikan email untuk mengelola memorandum, memasukkan dan membuat lembar disposisi pada buku agenda, mendistribusikan lembar disposisi ke bagian terkait, mengarsipkan seluruh surat masuk dan keluar, serta mengumpulkan surat keluar dari kebun/unit untuk dikirimkan melalui pos kantor direksi. Hubungan kerja internal melibatkan seluruh bidang terkait dalam proses surat menyurat, sedangkan hubungan eksternal mencakup instansi terkait penyampaian surat masuk dan pemborong terkait pembayaran pekerjaan. Wewenangnya termasuk memberikan saran dan rekomendasi kepada atasan serta menolak dokumen administrasi kesekretariatan yang tidak sesuai dengan prosedur. Kondisi kerja meliputi tempat kerja di kantor dengan jam kerja normal, menggunakan peralatan kantor seperti komputer, printer, dan alat tulis kantor.

#### **2.6.8 Krani Tanaman**

Jabatan Krani Tanaman di PT Perkebunan Nusantara IV memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan semua administrasi di afdeling terkelola dengan baik. Dalam hal ini, dia melapor kepada Mandor I di bidang Tanaman. Tugas umumnya meliputi pemeliharaan catatan dan dokumen, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta mendukung kegiatan sosial dan olahraga di perusahaan. Tugas spesifiknya mencakup pembuatan administrasi harian, mingguan, dan bulanan, serta administrasi lainnya secara teratur dan up to date. Dia juga bertanggung jawab membuat intern terkait aktivitas di afdeling untuk disampaikan kepada manajemen kebun, membuat RKAP dan RKO sebagai acuan

pelaksanaan pekerjaan afdeling, membuat peta program pemeliharaan, dan menyusun administrasi yang ada di afdeling secara rapi. Selain itu, dia juga menjaga inventaris kantor afdeling agar tidak hilang dan membuat administrasi terkait ERP untuk diupload ke sistem SAP.

Dalam hubungan kerja internal, Krani Tanaman berinteraksi dengan Mandor I, Mandor Deres, Mandor Panen, dan Mandor Pemeliharaan. Sedangkan hubungan kerja eksternal mencakup vendor pekerjaan pemeliharaan terkait luas areal yang telah dikerjakan. Kondisi kerja Krani Tanaman dilakukan sepenuhnya di kantor dengan jam kerja normal. Peralatan kerja yang digunakan meliputi alat tulis, laptop, printer, dan kalkulator.

Jabatan ini memiliki satu bawahan langsung. Persyaratan pendidikan minimal adalah SMA/SLTA atau setara, dengan pengalaman minimal 10 tahun bekerja pada posisi strata I. Strata dan golongan minimum sesuai dengan Sistem Manajemen Karir PT Perkebunan Nusantara IV, dan kompetensi sesuai dengan profil kompetensi perusahaan.

### **2.6.9 Krani Teknik**

Jabatan Krani Teknik bertanggung jawab untuk membuat dan melaporkan hasil administrasi teknik secara tepat waktu di Unit, dengan melapor kepada Asisten Teknik. Tugas umumnya meliputi pemeliharaan catatan dan dokumen, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta mendukung kegiatan sosial di lingkup perusahaan. Tugas spesifiknya mencakup membuat jadwal perawatan berkala, mengerjakan berbagai laporan seperti LTP, AU 71, PB 10, AU 58, AU 20, dan lainnya, serta melakukan penginputan data pada aplikasi ERP terkait modul PM, MM, dan BKM.

Dalam hubungan kerja internal, Krani Teknik berinteraksi dengan Asisten Teknik, Mandor Teknik, dan Mekanik untuk berkomunikasi dan berbagi informasi terkait aktivitas di bidang teknik. Kondisi kerjanya dilakukan sebagian besar di kantor (90%) dan sebagian kecil di lapangan (10%), dengan jam kerja normal. Peralatan kerja yang digunakan termasuk ATK, komputer, printer, dan APD untuk keperluan K3.

Jabatan ini tidak memiliki bawahan langsung maupun tidak langsung. Persyaratan pendidikan minimal tidak disebutkan, dan wewenang serta aspek-aspek keuangan juga tidak tercantum dalam deskripsi jabatan.

#### **2.6.10 Krani Umum**

Sebagai Krani Umum, tanggung jawabnya meliputi mengelola segala kegiatan terkait permasalahan umum di berbagai unit perusahaan, dengan mengoordinasikan tugas dan kewenangan kepada Krani I Personalia dan Asisten Personalia Kebun. Dalam menjalankan tugasnya, ia harus memastikan agar catatan dan dokumen terdokumentasi dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan, dan mendukung aktivitas sosial di lingkungan kerja. Selain itu, Krani Umum juga bertanggung jawab untuk menyusun laporan-laporan terkait statistik, pendidikan, pelatihan karyawan, serta menangani program pensiun dan perjalanan dinas. Hubungan kerja internal dengan semua bagian di unit kerja perusahaan harus dijaga, sementara hubungan eksternal terkait dengan pembayaran iuran dan klaim karyawan. Krani Umum juga memiliki kewenangan dalam menetapkan pelaksanaan rencana kerja anggaran perusahaan, dengan kondisi kerja sebagian besar dilakukan di kantor dan lapangan.

### **2.6.11 Krani Upah**

Sebagai Krani Upah, tanggung jawabnya adalah mengelola semua kegiatan terkait dengan upah dan hak-hak karyawan dengan pengawasan langsung dari Krani I Personalia dan Asisten Personalia Kebun. Tugasnya mencakup pemeliharaan dokumen, pembuatan daftar gaji, penginputan payroll, rekonsiliasi pajak, dan pengajuan pembayaran imbalan jasa tahunan serta insentif. Dia juga bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi perpajakan dan pembayaran tepat waktu kepada karyawan.

Dalam hubungan kerja, ia berinteraksi dengan bagian keuangan untuk pembayaran gaji karyawan dan dengan instansi eksternal seperti Direktorat Jenderal Pajak dan perbankan terkait dengan aspek pajak dan pembayaran gaji. Kondisi kerjanya sebagian besar dilakukan di kantor dengan peralatan seperti komputer, printer, ATK, dan email. Persyaratan jabatannya mencakup pendidikan minimal SMP/SLTP, pengalaman minimal 10 tahun dengan pengalaman di bidang personalia atau keuangan, serta kompetensi sesuai dengan profil perusahaan.

### **2.6.12 Petugas Kap Speksi**

Sebagai Petugas Kap Speksi di PT Perkebunan Nusantara IV, tugasnya adalah mengawasi seluruh kegiatan panen kelapa sawit untuk memastikan kepatuhan terhadap norma yang telah ditetapkan. Tugasnya meliputi pembuatan jadwal pemeriksaan, melakukan pemeriksaan di lapangan untuk mengidentifikasi kesalahan yang dilakukan oleh pemanen, mencatat hasil pemeriksaan, merekapitulasi hasil pemeriksaan dan denda panen, serta menentukan jumlah denda panen sebagai dasar perhitungan premi pemanen. Dalam kondisi kerja yang sebagian besar dilakukan di lapangan, ia menggunakan peralatan seperti gancu,

plastik, alat tulis, formulir pemeriksaan, dan kalkulator. Persyaratan jabatannya mencakup pendidikan minimal SMA/SLTA, pengalaman minimal 10 tahun di posisi strata I, serta kompetensi sesuai dengan profil perusahaan.

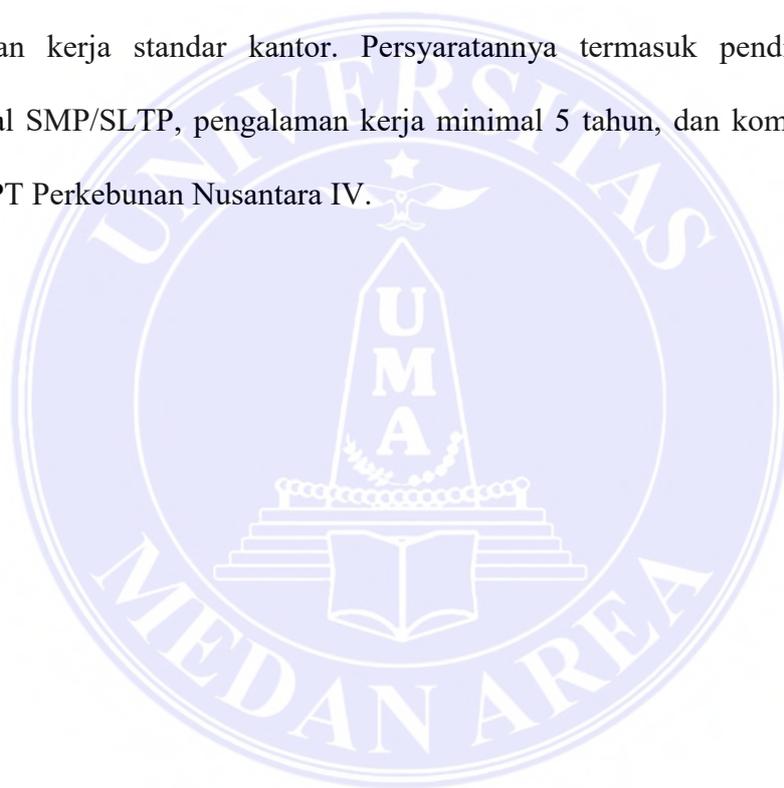
### **2.6.13 Krani Finansial**

Sebagai Krani Finansil di Sentral Kantor PTP Nusantara IV, tugasnya meliputi mengetik Order Pembelian Langsung (OPL) per Rekanan sesuai dengan Materi Pembelian (MP), memeriksa kesesuaian OPL dengan MP, menyortir OPL untuk Rekanan dan gudang, mengisi harga dan Nomor Kode Barang (NKB) di dokumen penerimaan dan pengeluaran barang, membukukan berkas ke komputer, mencetak kartu persediaan, dan membuat laporan bulanan. Selain itu, Krani Finansil juga bertanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh proses produksi sesuai standar dan program mutu perusahaan seperti SMK3, ISO 9001, ISO 14000, RSPO, dan ISPO. Dalam hubungan kerja, ia bertanggung jawab secara internal di lingkungan perusahaan dan menjalin hubungan eksternal dengan masyarakat di luar perkebunan. Tantangan kerjanya termasuk melaksanakan petunjuk dari atasan untuk meningkatkan pengetahuan, disiplin, dan prestasi kerja. Wewenangnya mencakup pemeriksaan OPL dan dokumen AU. 53 dan AU. 58 sebelum disetujui oleh atasan. Spesifikasi jabatannya meliputi pendidikan SMA, golongan I D/2, pengalaman 16 tahun, serta atribut khusus seperti pekerja keras, loyal, dan dapat bekerja sama.

### **2.6.14 Krani Dokumen Sistem dan Sertifikasi (DSS)**

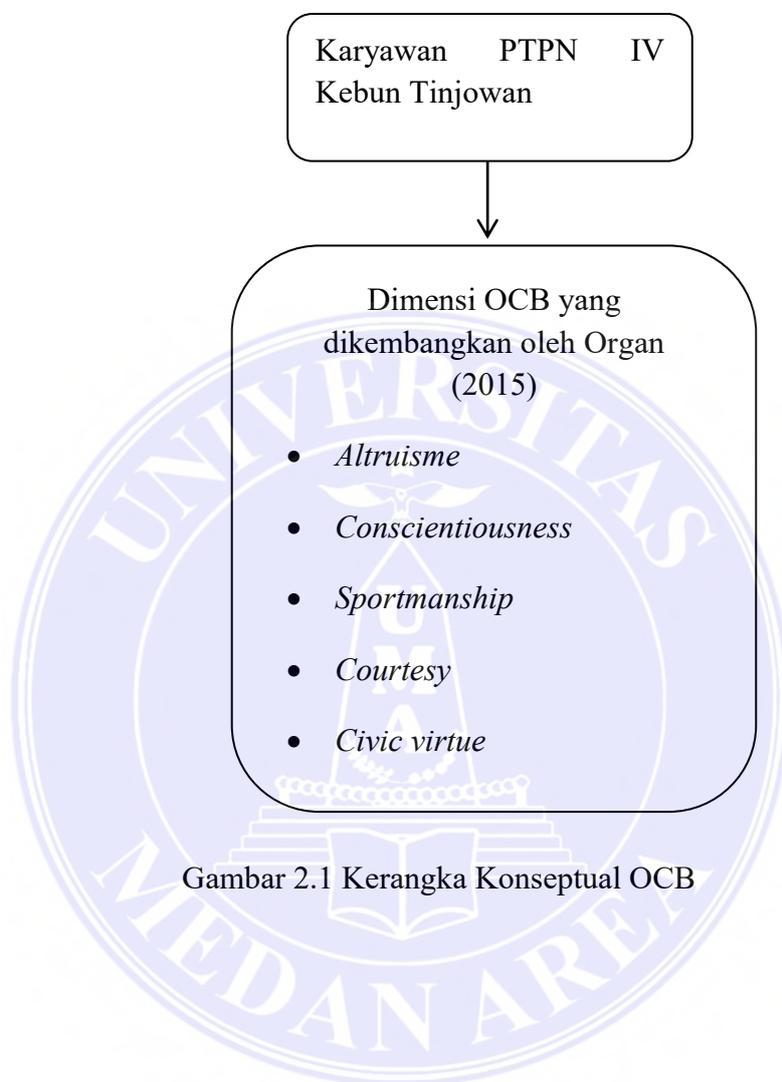
Sebagai Krani Dokumen Sistem dan Sertifikasi di Bagian Personalia Kebun/PKS PT Perkebunan Nusantara IV, tanggung jawabnya meliputi manajemen dokumen dan pemenuhan persyaratan Perundang-undangan dalam

implementasi SMK3, ISPO, RSPO, dan QHSE. Tugasnya mencakup pemeliharaan dokumen, pemantauan implementasi standar, koordinasi program terkait ISPO dan RSPO, serta pelaporan dan evaluasi berkala terhadap sasaran mutu dan lingkungan. Dia juga bertanggung jawab atas hubungan internal dengan berbagai departemen di perusahaan serta eksternal dengan *stakeholder* terkait. Wewenangnya meliputi pemeriksaan dokumen dan pemantauan implementasi, sedangkan kondisi kerjanya mencakup waktu di kantor dan lapangan dengan peralatan kerja standar kantor. Persyaratannya termasuk pendidikan formal minimal SMP/SLTP, pengalaman kerja minimal 5 tahun, dan kompetensi sesuai profil PT Perkebunan Nusantara IV.



## 2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada penelitian ini dijabarkan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual OCB

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN IV Kebun Tinjowan, Kecamatan Ujung Padang, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.

##### 3.1.2 Waktu Penelitian

Menurut Sujarweni (2014) waktu penelitian adalah tanggal, bulan, dan tahun di mana kegiatan penelitian tersebut dilakukan. Penelitian dimulai sejak awal sampai akhir penelitian dan penulisan skripsi yang digambarkan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2021	2023				2024		
		Jun	Apr	Mei	Jun	Jul	Feb	Mar	Jun
1	Pengajuan Judul Skripsi	■							
2	Pra Penelitian		■						
3	Pembuatan proposal			■	■	■			
4	Acc seminar proposal						■		
5	Pengajuan seminar proposal						■		
6	Pelaksanaan seminar proposal							■	
7	Penelitian								■

## **3.2 Bahan dan Alat**

### **3.2.1 Bahan**

Dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan, penulis membutuhkan bahan mendukung penelitian ini. Adapun bahan yang penulis gunakan yaitu: kertas

### **3.2.2 Alat**

Dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan, penulis membutuhkan alat mendukung penelitian ini. Adapun alat yang penulis gunakan yaitu:

- a. Data kuisisioner
- b. Alat tulis
- c. Seperangkat komputer, printer dan perlengkapannya.

## **3.3 Metodologi Penelitian**

### **3.3.1 Tipe Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan yakni metode deskriptif kuantitatif. Data terkumpul secara deskriptif kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran terhadap keadaan yang sebenarnya, juga untuk menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan status subjek dari penelitiannya.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Azwar (2012) penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, akurat, dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud untuk mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi atau pun mencari implikasi.

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data angka yang diolah dengan metode statistika tertentu, atau dengan kata lain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jika data yang digunakan bersifat angka.

### 3.3.2 Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, variabelnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan dievaluasi menggunakan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diidentifikasi oleh Organ (2015), yang meliputi *altruisme, civic virtue, courtesy, conscientiousness, sportsmanship*.

### 3.3.3 Defenisi Operasional

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung diakui dalam sistem penghargaan serta tidak terbatas pada tugas-tugas utama yang ditetapkan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan dan efektivitas organisasi.

## 3.4 Populasi Dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Sebagai kelompok populasi, subjek-subjek ini harus memiliki atribut atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lainnya. Karakteristik yang dimaksud tidak hanya terbatas pada lokasi, tetapi juga dapat mencakup sifat-sifat individu yang membedakan mereka (Azwar, 2012). Dengan demikian, populasi penelitian ini yaitu semua karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan baik karyawan dengan masa kerja kurang satu tahun dan lebih dari satu tahun. Populasi di PTPN IV Kebun Tinjowan adalah 50 orang tenaga kerja.

**Tabel 3.2.** Data Bagian Karyawan PTPN Kebun Tinjowan

No	Bagian	Lama Bekerja	L	P	Jumlah
1	Krani Personalia	>20 Tahun	4	-	4
2	Krani Umum	>25 Tahun	1	1	2
3	Krani Upah	>25 Tahun	-	1	1
4	Krani Akuntansi	>15 Tahun	2	1	3
5	Krani Dokumen Sertifikasi	<11 Tahun	1	-	1
6	Krani Finansial	>22 Tahun	-	1	1
7	Krani Gudang	>15 Tahun	5	-	5
8	Krani Keuangan	>15 Tahun	3	2	5
9	Krani Sekretariat	>28 Tahun	-	1	1
10	Krani KAP Inspeksi	>7 Tahun	10	-	10
11	Krani Produksi	>9 Tahun	9	-	9
12	Krani Tanaman	>15 Tahun	4	1	5
13	Krani Teknik	>24 Tahun	2	-	2
14	Krani I Tata Usaha	>30 Tahun	1	-	1
Jumlah			42	8	50

### 3.4.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara langsung dan telah sesuai dengan semua persyaratan sampel yang diperlukan.

Sugiyono (2007) menjelaskan bahwa total sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Menurut Sugiyono, teknik ini digunakan ketika jumlah populasi yang ada sangat sedikit, yaitu kurang dari 100, sehingga seluruh populasi yang ada akan dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah karyawan di PTPN IV Kebun Tinjowan yang berjumlah 50 orang dari total populasi.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data daam dengan menggunakan skala semantik diferensial yang telah disusun oleh peneliti sendiri untuk mengevaluasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Skala OCB tersebut dibuat berdasarkan lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diidentifikasi oleh Organ (sebagaimana dalam Hendrawan dkk, 2019), yaitu altruisme, kesopanan (*courtesy*), sikap sportif (*sportmanship*), kesungguhan (*consientiousness*), dan partisipasi (*civic virtue*). Jumlah item yang digunakan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berjumlah 60 item angket yang dikategorikan berdasarkan tiga aspek yaitu aspek-aspek aktivitas, evaluasi, dan potensi.

Skala diferensial semantik adalah alat evaluasi yang digunakan untuk menilai suatu konsep tertentu dengan menggunakan rangkaian skala bipolar tujuh langkah, dimulai dari satu ekstrem hingga ke ekstrem yang lain, dalam suatu rentang kontinu. Setiap pasangan kata sifat dipresentasikan dengan tujuh kategori respons yang seragam sepanjang skala kata sifat yang berlawanan. Biasanya, arah kontinum ini diacak secara acak. Skala diferensial semantik ini menggambarkan beragam kata sifat yang mengacu pada karakteristik stimulus yang diperlihatkan kepada responden (Sevilla dkk., 1993).

Skala diferensial semantik adalah sebuah metode untuk mengukur makna kata yang berkembang menjadi teknik diferensial semantik. Konsep "makna" dalam hal ini merujuk pada suatu titik dalam ruang semantik yang memiliki

aspek-aspek beragam. Teknik ini digunakan sebagai alat pengukuran psikologi untuk berbagai aspek seperti kepribadian, sikap, dan komunikasi. Selain itu, teknik ini memiliki karakteristik yang spesifik dan unik dibandingkan dengan metode lainnya. Salah satu keunikan dari teknik ini adalah dalam cara responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan, di mana mereka diminta untuk memberikan penilaian langsung terhadap stimulus berdasarkan kata sifat yang ada pada setiap kontinum dalam skala, daripada hanya menyatakan setuju atau tidak setuju secara langsung.

Data yang sudah terkumpul akan digunakan untuk diuji kelayakannya dan konsistensinya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan memiliki reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 26. Adapun pengertian valid dan *reliable* adalah sebagai berikut:

### 1.5.1 Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013). Suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Putri & Utami, 2017).

Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat professional judgement (Suryabrata, 2010). Penentuan kriteria validitas menurut Azwar (2012) yang menyatakan dalam indeks daya diskriminasi item minimal 0,30 sehingga;

- 1) Jika nilai *corrected item total correlation*  $> 0,30$  maka aitem dinyatakan valid
- 2) Jika nilai *corrected item total correlation*  $< 0,30$  maka aitem dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2 Reliabilitas

Menurut Siregar (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrument ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2010). Analisis reliabilitas skala dapat dipakai metode *Alpha Cronbanch's*.

### 3.6 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi, dari tabulasi kemudian dicari harga mean, modus, median dan simpangan baku. Hasil deskripsi statistik tersebut selanjutnya dibuat kategorisasi

masing-masing variabel penelitian. Kategorisasi yang dibuat berdasarkan rerata empirik (skor yang didapat).

Variabel pada penelitian ini adalah perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Data yang dikumpulkan tersebut melalui skala semantic difrensial yang diolah menggunakan metode statistic. Sehingga setelah dilakukannya analisis data akan didapatkan data berupa analisis normalitas, analisis deskriptif OCB, dan analisis distribusi frekuensi OCB. Pengolahan data pada analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26. Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data tersebut sebagai berikut:

### 3.6.1 Analisis Normalitas

Analisis normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikumpulkan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah distribusi data skor OCB sesuai dengan distribusi normal. Hasil dari uji normalitas ini akan mempengaruhi keputusan tentang apakah analisis lebih lanjut dapat dilakukan menggunakan metode parametrik atau non-parametrik. Data skor OCB dari sampel karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan dianalisis menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Nilai p-nilai dari uji normalitas tersebut akan ditinjau untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika nilai p-nilai signifikan ( $p < 0.05$ ), maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai p-nilai tidak signifikan ( $p > 0.05$ ), maka data dianggap berdistribusi normal.

Hasil dari analisis normalitas ini akan membantu dalam penentuan langkah selanjutnya dalam analisis data, seperti pemilihan metode statistik yang sesuai. Jika data tidak berdistribusi normal, alternatif seperti transformasi data atau penggunaan metode non-parametrik mungkin perlu dipertimbangkan untuk analisis selanjutnya.

### **3.6.2 Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang distribusi skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan. Analisis ini mencakup beberapa statistik deskriptif utama, termasuk mean, median, modus, deviasi standar dari skor OCB yang diberikan responden.

### **3.6.3 Analisis Distribusi Frekuensi**

Analisis distribusi frekuensi dilakukan untuk mengeksplorasi distribusi skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan 5 dimensi yang terdiri dari *Altruism*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*, *Courtesy*, dan *Sportmanship*.

## **3.7 Prosedur Kerja**

### **3.7.1 Persiapan Administrasi**

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari perusahaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 1965/FPSI/01.10/VI/2024. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal pihak kantor PTPN IV Kebun Tinjowan, guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak tersebut, peneliti mengurus surat riset dari Fakultas

Psikologi Universitas Medan Area Medan. Pengumpulan data dimulai setelah peneliti melakukan seminar proposal. Kemudian mendapat surat izin penelitian dari institusi pendidikan Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area . Dilanjutkan dengan mengurus surat izin lokasi penelitian melalui kantor Pimpinan PTPN IV Kebun Tinjowan. Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan, peneliti meminta persetujuan dari responden yang telah sesuai dengan kriteria peneliti. Setelah responden setuju, peneliti memberikan lembar kuesioner kepada responden untuk mengisi pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut. Setelah kuesioner terkumpul, peneliti melakukan tabulasi dan analisa data.

### 3.7.2 Persiapan Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2016), data penelitian adalah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2004), skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian.

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala Semantik Diferensial yang telah disusun oleh peneliti sendiri untuk mengevaluasi OCB. Skala OCB tersebut dibuat berdasarkan lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diidentifikasi oleh Organ (sebagaimana dalam Hendrawan dkk, 2019), yaitu altruisme, kesopanan (*courtesy*), sikap sportif (*sportmanship*), kesungguhan (*consientiousness*), dan partisipasi (*civic virtue*). Jumlah item yang digunakan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berjumlah 60 item

angket yang dikategorikan berdasarkan tiga aspek-aspek yaitu aspek-aspek aktivitas, evaluasi, dan potensi.

Skala diferensial semantik adalah alat evaluasi yang digunakan untuk menilai suatu konsep tertentu dengan menggunakan rangkaian skala bipolar tujuh langkah, dimulai dari satu ekstrem hingga ke ekstrem yang lain, dalam suatu rentang kontinu. Setiap pasangan kata sifat dipresentasikan dengan tujuh kategori respons yang seragam sepanjang skala kata sifat yang berlawanan. Biasanya, arah kontinum ini diacak secara acak. Skala diferensial semantik ini menggambarkan beragam kata sifat yang mengacu pada karakteristik stimulus yang diperlihatkan kepada responden (Sevilla dkk., 1993).

Skala diferensial semantik adalah sebuah metode untuk mengukur makna kata yang berkembang menjadi teknik diferensial semantik. Konsep "makna" dalam hal ini merujuk pada suatu titik dalam ruang semantik yang memiliki aspek-aspek beragam. Teknik ini digunakan sebagai alat pengukuran psikologi untuk berbagai aspek seperti kepribadian, sikap, dan komunikasi. Selain itu, teknik ini memiliki karakteristik yang spesifik dan unik dibandingkan dengan metode lainnya. Salah satu keunikan dari teknik ini adalah dalam cara responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan, di mana mereka diminta untuk memberikan penilaian langsung terhadap stimulus berdasarkan kata sifat yang ada pada setiap kontinum dalam skala, daripada hanya menyatakan setuju atau tidak setuju secara langsung.

Skala diferensial semantik dapat dikelompokkan ke dalam tiga aspek-aspek, yaitu evaluasi, potensi, dan aktivitas. Aspek-aspek evaluasi mengacu pada penilaian positif atau negatif, manfaat, kebersihan, dan keuntungan dari suatu

stimulus. Aspek-aspek potensi berkaitan dengan ukuran, kekuatan, dan beratnya suatu stimulus. Sedangkan aspek-aspek aktivitas mencakup tingkat aktifitas, kecepatan, dan suhu dari suatu stimulus. Berikut ini merupakan rancangan alat ukur berdasarkan Skala Semantik Diferensial untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi altruisme, kesopanan (*courtesy*), sikap sportif (*sportmanship*), kesungguhan/kepatuhan (*consientiousness*), dan partisipasi (*civic virtue*).

### 1. Semantik Potensi

<b>Altruism</b>								
Tidak mau terlibat rekan kerja yang kesulitan	Bobot Skala (1-7)							Berusaha membantu, berempati kepada rekan kerja yang kesulitan
<i>Egois</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Empatik</i>
<b>Consientiousness (Kepatuhan/Kesungguhan)</b>								
Tidak disiplin terhadap peraturan	Bobot Skala (1-7)							Selalu menjunjung nilai-nilai peraturan perusahaan
<i>Tidak Patuh</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Sangat Patuh</i>
<b>Sportmanship (Sikap Sportif)</b>								
Suka mengeluh bahkan pada masalah kecil	Bobot Skala (1-7)							Tidak membesar-besarkan masalah, <i>positive vibes</i>
<i>Tidak supportif</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Supportif</i>
<b>Courtesy (Kesopanan)</b>								
Memberontak terhadap nilai dan kebijakan Perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Bertoleransi pada perubahan kebijakan perusahaan

<i>Tidak menghargai</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Toleran terhadap perubahan</i>
<b>Civic Virtue (Partisipasi)</b>								
Tidak mau membantu mengatur urusan departemen	Bobot Skala (1-7)							Berantusias dalam urusan departemen
<i>Kurang inisiatif</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Proaktif</i>

## 2. Semantik Aktivitas

<b>Altruism</b>								
Menganggap bahwa persaingan lebih penting	Bobot Skala (1-7)							Solidaritas terhadap rekan kerja lebih utama
<i>Kompetitif</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Kolaboratif</i>
<b>Conscientiousness (Kepatuhan/Kesungguhan)</b>								
Tidak tertarik dengan kegiatan Perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Rutin mengikuti kegiatan perusahaan
<i>Acuh Tak Acuh</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Bertanggung jawab</i>
<b>Sportmanship (Sikap sportif)</b>								
Hanya fokus pada masalah	Bobot Skala (1-7)							Berfokus pada bagaimana menyelesaikan masalah
<i>Keras kepala</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Problem solver</i>
<b>Courtesy (Kesopanan)</b>								
Hanya mau mencari aman saja	Bobot Skala (1-7)							Berani mengambil resiko
<i>Tanpa pengorbanan</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Loyal</i>
<b>Civic Virtue (Partisipasi)</b>								
Tidak peduli terhadap masa depan Perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Berkontribusi dalam masa depan Perusahaan yang lebih

								baik
<i>Individualis</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Berperan aktif social</i>

### 3. Semantik Evaluasi

<b>Altruism</b>								
Tidak bersedia menerima beban kerja tambahan	Bobot Skala (1-7)							Bersedia bekerja lembur untuk meringankan rekan kerja
<i>Tidak Antusias</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Sangat Antusias</i>
<b>Conscientiousness (Kepatuhan/Kesungguhan)</b>								
Tidak mempertimbangkan hal-hal terbaik bagi Perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Mempertimbangkan hal-hal berkaitan dengan kemajuan Perusahaan
<i>Tanpa pertimbangan</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Kritis dan penuh pertimbangan</i>
<b>Sportmanship (Sikap sportif)</b>								
Menumpuk-numpuk masalah	Bobot Skala (1-7)							Tidak menumpuk permasalahan
<i>Tidak fair</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Selalu fair</i>
<b>Courtesy (Kesopanan)</b>								
Tidak ingin dilibatkan dalam rapat dan hasilnya	Bobot Skala (1-7)							Selalu ingin dilibatkan dalam fungsi organisasi
<i>Tidak menghargai</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Menghargai pendapat</i>
<b>Civic Virtue (Partisipasi)</b>								
Tidak ingin tahu terhadap pertemuan yang dianggap penting bagi Perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting
<i>Tidak berpartisipasi</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Aktif teratur berpartisipasi</i>

#### 3.7.3 Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian memiliki ketepatan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini,

validitas instrumen diuji melalui serangkaian langkah yang terstandarisasi dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26.

Prosedur uji validitas dimulai dengan mengumpulkan data dari sampel yang relevan dengan populasi yang diteliti. Data kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai, seperti analisis faktor eksploratori atau konfirmatori, yang dilakukan melalui modul khusus dalam IBM SPSS 26. Analisis tersebut bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat menilai variabel yang dimaksud.

#### **3.7.4 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu, dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26.

Prosedur uji reliabilitas melibatkan penggunaan metode statistik seperti analisis konsistensi internal (seperti menggunakan alfa Cronbach) atau uji ulang (test-retest) yang dilakukan melalui modul khusus dalam IBM SPSS 26. Analisis tersebut bertujuan untuk mengukur seberapa baik instrumen dapat memberikan hasil yang serupa jika diujikan pada sampel yang sama pada waktu yang berbeda.

Selain itu, juga penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi reliabilitas instrumen, seperti perubahan kondisi lingkungan atau karakteristik responden. Dengan melakukan uji reliabilitas yang cermat menggunakan fitur-fitur yang tersedia dalam IBM SPSS 26., dapat dipastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang akurat dan konsisten selama proses penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang ada pada penelitian ini, adapun hal-hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis sumbangan efektif dari uji kontribusi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan, pada dimensi altruisme memiliki kontribusi sebesar 20.04%, dimensi coursety memiliki kontribusi sebesar 20.31%, dimensi councentious memiliki kontribusi sebesar 15.80%, dimensi civic virtue memiliki kontribusi sebesar 20.86%, dimensi sportmanship memiliki kontribusi sebesar 22.99%.
2. Selain itu berdasarkan hasil penelitian bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan mempunyai kontribusi yang paling besar adalah *sportsmanship* dengan nilai 22.99%.
3. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan tergolong sedang.

## 5.2.Saran

### 1. Sample Penelitian

Berdasarkan hasil dimensi tertinggi ialah sportmanship, oleh karena itu untuk sample penelitian yang sudah menunjukkan toleransi tinggi terhadap perusahaan dan berperilaku positif sebaiknya terus melanjutkan sikap ini dan menjadi contoh bagi rekan-rekannya. Sample penelitian sebaiknya juga berusaha untuk memperbaiki dimensi lain dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti *courtesy*, *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *altruisme*. Ikut serta dalam berbagai program dan kegiatan yang diselenggarakan perusahaan untuk mendukung budaya OCB.

### 2. Perusahaan

Untuk perusahaan, mengingat dimensi sportmanship sudah tinggi perusahaan sebaiknya terus memperkuat budaya saling toleransi Selanjutnya, perusahaan dapat memberikan evaluasi kinerja karyawan yang mencakup terhadap berbagai dimensi OCB. Dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku positif dalam dimensi-dimensi tersebut.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), peneliti berharap agar dapat menjadi acuan dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang bisa menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Agar kedepannya dapat memperkaya riset gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson N. (2005). *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*, vol 1. London: sage
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Bennett, R.J. and Robinson, S.L. (2000). *Development of a Measure of Workplace Deviance*. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Chang, K. and Smithikrai, C. 2010. Counterproductive behaviour at work: An investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (8), 1272-1288.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships Between Counterproductive Work Behavior, Perceived Justice and Climate, Occupational Status, and Leader-Member Exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 1-12.
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and *Organizational Citizenship Behaviors*: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1160. <https://doi.org/10.1037/a0024004>
- Darto, M. (2014). Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: Sebuah analisis teoritis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10–34.
- Fathiyah. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2): 127-136.
- Fitrianasari, D., Nimran, U. and Utami, H. (2013) ‘Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “”, Profit (Jurnal ..., 7(1), pp. 12–24.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 18th Edition, PrenticeHall, Upper Saddle River
- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). Instrumental values of *Organizational Citizenship Behavior* for promotion: A field quasiexperiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.822>
- Josh, T. (2012). *Counterproductive Work Behaviour: Living in Wonderland*. White Paper

- Kusumajati, D.A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan*. *Humaniora* 5 (1), 62-70.
- Lestari, E. R. & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2): 116-123.
- Mondy, R. Wayne, 2010, *Human Resource Managemen Eleventh Edition* New Jersey: Prattice Hall.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Organ, D. W. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (2nd ed., pp. 317– 321). Elsevier Ltd
- Prawira, A. W. (2017). *Hubungan kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada aparatur sipil negara kota batu* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrah, 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. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Podsakoff, P.M., Bommer, W.H., Podsakoff, N.P. and MacKenzie, S.B. (2006). *Relationships between leader reward and punishment behavior and subordinate attitudes, perceptions and behaviors: a meta-analytic review of existing and new research*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 99 No. 2, pp. 113-42.
- Puspa, T. (2015). Peningkatan Kontrak Psikologis Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif. Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja (Studi pada Tenga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 46, No. 1 Mei 2017.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall: Upper Saddle River

- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205-217.
- Sarafino, E.P, & Smith, T.W. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions Second Edition*.
- Sevilla, C. G., Ochave, J. A., Punsalan, T. G., Regala, B. P., dan Uriarte, G. G. (1993). *Pengantar Metode Penelitian, terjemahan Alimuddin Tuwu*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Shweta, J., and Srirang, J. 2010. Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature, *Journal of Management and Public Policy*. 1 (2), pp. 27-36.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Spector, P.E., Goh, A., Bruursema, K., Kessler, S., Fox, S., & Penney, L. M. (2006). The Aspek-aspekonality Of Counterproductivity. *Journal Of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Suryabrata, S. (2010). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi.
- Sujarweni, W. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C.-C. (2015). Too many motives? The interactive effects of multiple motives on *Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239– 1248. <https://doi.org/10.1037/apl0000001>
- Turnipseed, D. L., & Rassuli, A. (2005). Performance perceptions of organizational citizenship behaviours at work: a Bi-level study among managers and employees. *British Journal of Management*, 16(3), 231–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00456>.
- Utaminingsih, Alifiulahtin., (2014), *Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen)*, Malang: UB Press.
- Wu, J & Liberton, J. M. (2013). Reconsidering The Dispositional Basis Of Counterproductive Work Behavior: The Role Of Aberrant Personality. *Department of Psychological Sciences Purdue University*. *Personnel Psychology* 2011, 64, 593–626.

Zainnur M. Rusdi, SE., M.Sc. (2014). Analisis Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Pegawai Negeri Sipil Di Bandar Lampung. Jurnal Bisnis & Manajemen, Volume 10 No. 2, Januari 2014



**LAMPIRAN 1**

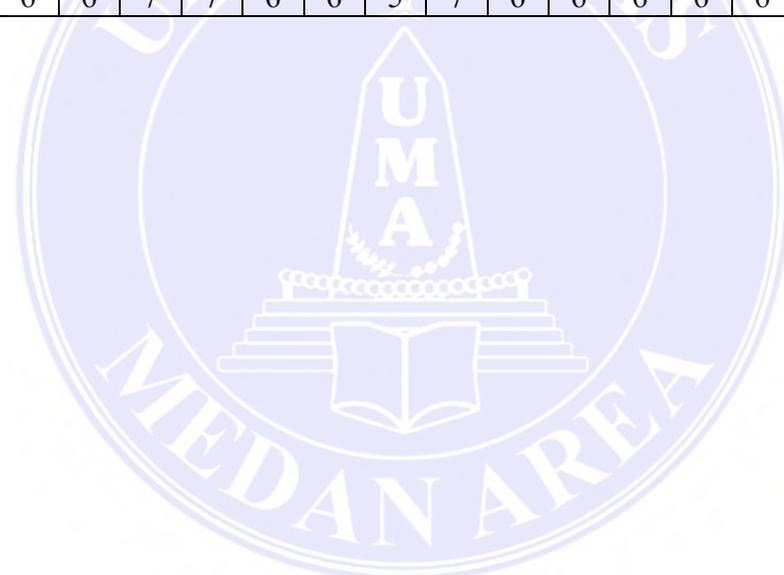
**DATA MENTAH PENELITIAN**

**SKALA *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PTPN IV KEBUN TINJOWAN																															
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	6	5	6	5	6	7	5	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	
2	6	7	7	6	6	5	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	
3	6	7	7	6	6	6	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	7	6	6	6	7	6	6
4	7	7	7	4	7	7	7	4	4	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
5	7	7	7	4	4	7	7	4	4	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
6	6	7	5	4	6	5	3	6	5	7	5	6	7	6	6	3	6	5	6	5	4	5	6	6	6	6	4	7	6	5	
7	6	6	7	7	7	4	7	7	6	7	6	6	6	7	7	4	6	6	7	6	4	6	6	6	7	6	6	7	6	5	
8	4	7	6	4	6	4	3	6	6	6	6	7	7	6	6	3	7	5	6	5	3	5	6	5	6	6	5	6	6	5	
9	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6	6	2	6	4	6	6	6	7	5	5	4	7	6	6	6	4	6	6	5	6	
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	6	7	5	4	6	3	6	5	4	3	4	5	5	5	4	7	5	6	
11	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	5	6	7	6	6	4	7	3	5	5	2	5	7	5	5	4	4	6	5	6	
12	4	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	5	6	7	4	6	7	7	7	4	6	7	7	6	6	7	6	6	5	
13	4	6	7	7	7	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	7	4	6	7	7	7	6	7	7	6	7	
14	7	6	7	6	7	4	4	7	7	7	7	6	4	6	7	4	6	7	7	7	4	6	7	7	7	6	7	6	6	6	
15	4	5	7	6	5	4	7	4	7	5	5	6	6	6	5	4	6	6	4	5	4	4	4	5	4	5	4	6	4	4	
16	1	1	7	7	7	4	7	6	6	6	6	7	7	6	4	4	6	6	5	5	6	7	5	4	4	6	6	6	4	6	
17	7	7	7	7	6	6	6	5	5	7	7	6	6	7	5	5	6	6	5	7	5	5	4	5	5	4	4	6	5	6	



42	6	5	7	7	6	7	7	6	6	7	5	7	7	6	5	7	6	7	5	6	6	5	5	7	6	7	7	6	7	5
43	6	6	6	6	6	6	6	5	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	7	6	5	6	6	6	6	6
44	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	6	6	7	6	6
45	5	6	6	5	5	7	7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	7	7	5	5	5	5	5	3
46	7	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7
47	7	7	6	6	5	5	6	7	6	5	5	6	7	6	5	6	6	7	5	5	5	6	5	6	6	7	5	7	6	3
48	6	6	6	6	6	5	5	6	6	7	5	7	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	7	4	5	7	6	5
49	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	7	7	6	7	6	7	6	6	6	5	6	6	6	7	4	5	7	7	7
50	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	7	7	6	6	5	7	6	6	6	6	6	7	4	7	5	6	7	6	7



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PTPN IV KEBUN TINJOWAN																														
No	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1
3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1
4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	1	3	4	2	3	5	2	3	1	3	2	1	2	2	5	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	4	1	2	3
7	2	2	1	2	2	4	1	2	2	1	2	3	2	1	1	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3
8	4	1	2	4	2	4	5	2	2	2	2	3	1	2	2	5	1	3	2	3	5	3	2	3	2	2	3	2	2	3
9	6	6	2	2	3	2	6	2	2	1	3	1	2	2	4	1	1	2	2	2	3	2	2	1	4	4	1	2	3	3
10	6	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	5	3	2	4	5	3	3	2	4	3	2	3	3
11	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	4	1	5	2	3	6	3	1	3	3	4	4	2	3	2
12	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
13	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
14	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
15	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	2	2
16	6	4	4	4	5	4	6	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	2	2
17	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	5	3	1	1	1	2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	5	2	2
18	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
21	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
22	5	6	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1

23	3	2	1	2	2	4	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	1	2	3
24	1	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	4	3	4	1	1	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
25	2	3	3	2	2	4	4	7	1	2	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	4	1	3	2	3	4	1	2	3	
26	2	1	3	3	3	4	3	2	3	1	2	2	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3
27	1	1	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1
28	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2
29	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2
30	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	1
31	3	3	1	1	1	1	4	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	1
32	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
33	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3
34	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2
35	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3
36	1	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
37	1	2	3	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3
38	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1
39	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
41	6	7	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2
42	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	3	1	1	3	2
43	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1
44	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
45	2	2	3	3	1	1	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

<b>47</b>	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2
<b>48</b>	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	3	2	2	1	4	4	1	2	3
<b>49</b>	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	1	1	1
<b>50</b>	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	4	1	3	1	1	2	1



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

## LAMPIRAN 2

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Scale: OCB

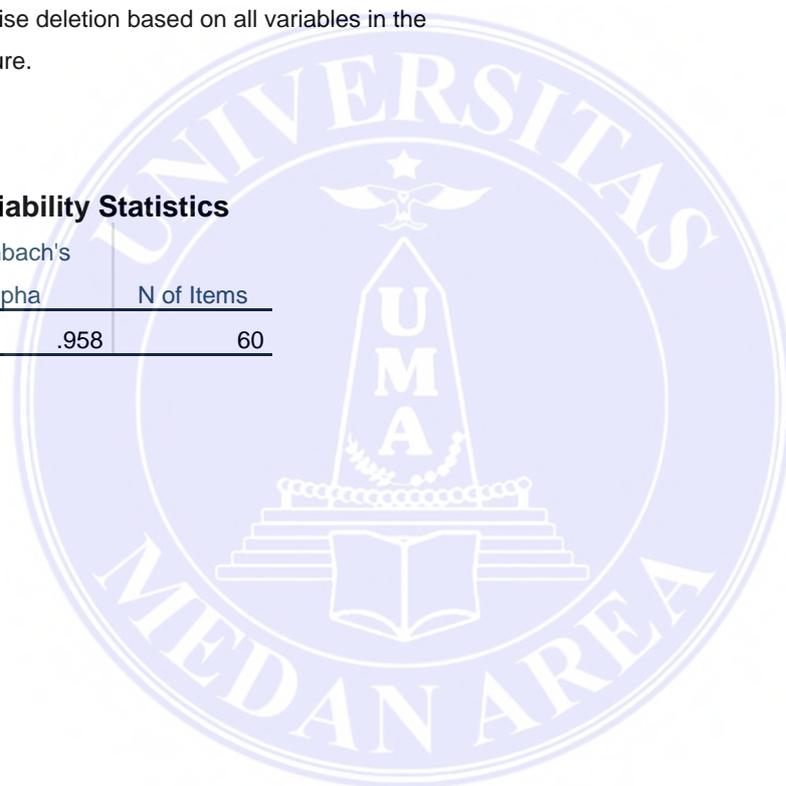
#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.958	60



Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	248,7400	840,482	0,559	0,957	valid
VAR00002	248,8800	834,189	0,616	0,957	valid
VAR00003	248,8600	837,307	0,642	0,957	valid
VAR00004	248,8000	842,041	0,635	0,957	valid
VAR00005	248,7400	836,604	0,697	0,957	valid
VAR00006	248,7200	834,900	0,758	0,956	valid
VAR00007	248,7800	833,685	0,752	0,956	valid
VAR00008	248,8000	837,714	0,653	0,957	valid
VAR00009	248,7600	836,635	0,688	0,957	valid
VAR00010	248,6000	832,857	0,858	0,956	valid
VAR00011	248,6800	835,896	0,761	0,956	valid
VAR00012	248,7600	830,962	0,776	0,956	valid
VAR00013	248,7200	838,165	0,713	0,957	valid
VAR00014	248,6800	836,508	0,710	0,957	valid
VAR00015	248,7600	834,758	0,706	0,957	valid
VAR00016	248,6800	833,161	0,774	0,956	valid
VAR00017	248,7600	836,064	0,683	0,957	valid
VAR00018	248,7000	830,745	0,791	0,956	valid
VAR00019	248,7200	834,614	0,710	0,956	valid
VAR00020	248,6400	828,194	0,875	0,956	valid
VAR00021	248,7200	834,614	0,710	0,956	valid
VAR00022	248,6000	832,857	0,858	0,956	valid
VAR00023	248,7400	831,298	0,779	0,956	valid
VAR00024	248,7200	835,634	0,785	0,956	valid
VAR00025	248,6800	833,324	0,836	0,956	valid
VAR00026	248,7200	835,634	0,785	0,956	valid
VAR00027	248,6600	834,147	0,809	0,956	valid
VAR00028	248,6800	833,977	0,823	0,956	valid
VAR00029	248,6600	834,229	0,808	0,956	valid
VAR00030	248,7000	836,173	0,764	0,956	valid
VAR00031	248,7000	836,173	0,764	0,956	valid
VAR00032	248,6600	834,229	0,808	0,956	valid
VAR00033	252,5800	858,738	0,299	0,958	tidak valid
VAR00034	252,3600	855,296	0,353	0,958	valid
VAR00035	252,2400	858,104	0,334	0,958	valid
VAR00036	252,2400	844,717	0,523	0,957	valid
VAR00037	252,0800	856,565	0,241	0,959	tidak valid
VAR00038	252,6600	853,943	0,334	0,958	valid
VAR00039	252,6200	856,281	0,363	0,958	valid
VAR00040	252,8000	876,653	-0,041	0,959	tidak valid
VAR00041	252,3200	860,059	0,263	0,958	tidak valid
VAR00042	252,5600	858,986	0,329	0,958	valid
VAR00043	252,8600	869,633	0,092	0,959	tidak valid
VAR00044	252,5800	879,269	-0,101	0,959	tidak valid
VAR00045	252,7400	874,809	-0,006	0,959	tidak valid
VAR00046	252,3400	850,678	0,361	0,958	valid
VAR00047	253,1000	868,378	0,132	0,959	tidak valid
VAR00048	252,5600	849,313	0,370	0,958	valid
VAR00049	252,4200	862,208	0,233	0,958	tidak valid
VAR00050	252,6000	854,122	0,459	0,957	valid
VAR00051	252,3800	846,200	0,433	0,958	valid
VAR00052	252,5000	854,622	0,388	0,958	valid
VAR00053	252,4400	863,762	0,210	0,958	tidak valid
VAR00054	252,6000	869,061	0,119	0,959	tidak valid
VAR00055	252,8200	862,191	0,277	0,958	tidak valid
VAR00056	252,4200	859,881	0,286	0,958	tidak valid
VAR00057	252,6400	859,949	0,255	0,958	tidak valid
VAR00058	252,9200	870,891	0,057	0,959	tidak valid
VAR00059	252,6200	863,873	0,264	0,958	tidak valid
VAR00060	252,8200	859,171	0,293	0,958	tidak valid

## LAMPIRAN 3

### UJI NORMALITAS

#### NPar Tests

Notes		
Output Created		21-JUL-2024 15:48:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=tot /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	786432

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	208.3200
	Std. Deviation	11.39717
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.047
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### UJI NORMALITAS VARIABEL DAN RESIDU $X_1X_2Y$

	MEAN	SD	K-S	pvalue	KETERANGAN
OCB	208.230	11.397	0.068	0.200	berdistribusi normal

## LAMPIRAN 4

### UJI DESKRIPTIF

### Frequencies

#### Notes

Output Created	21-JUL-2024 19:45:49	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:02,91
	Elapsed Time	00:00:02,79

#### Statistics

		altruisme	courtesy	Councentious	civic virtue	Sportsmanship
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

### Frequency Table

		Altruism			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	sedang	24	48.0	48.0	48.0
	tinggi	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### Courtesy

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	44	88.0	88.0	88.0
	tinggi	6	12.0	12.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### Councentious

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	47	94.0	94.0	94.0
	tinggi	3	6.0	6.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### civic virtue

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	30	60.0	60.0	60.0
	tinggi	20	40.0	40.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### Sportsmanship

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	19	38.0	38.0	38.0
	tinggi	31	62.0	62.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 5

### UJI KONTRIBUSI

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	208.3200	11.39717	50
altruisme	40.5400	3.33326	50
courtesy	42.5800	2.97671	50
concentious	39.9600	3.07697	50
civic virtue	41.1000	2.65922	50
sportmanship	44.1400	3.21356	50

#### Correlations

		OCB	altruisme	courtesy	concentious	civic virtue	
Pearson Correlation	OCB	1.000	.711	.778	.677	.773	
	altruisme	.711	1.000	.542	.232	.403	
	courtesy	.778	.542	1.000	.498	.488	
	concentious	.677	.232	.498	1.000	.392	
	civic virtue	.773	.403	.488	.392	1.000	
	sportmanship	.786	.425	.396	.486	.581	
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000	.000	.000	.000	
	altruisme	.000	.	.000	.052	.002	
	courtesy	.000	.000	.	.000	.000	
	concentious	.000	.052	.000	.	.002	
	civic virtue	.000	.002	.000	.002	.	
	sportmanship	.000	.001	.002	.000	.000	
N	OCB	50	50	50	50	50	
	altruisme	50	50	50	50	50	
	courtesy	50	50	50	50	50	
	concentious	50	50	50	50	50	
	civic virtue	50	50	50	50	50	
	sportmanship	50	50	50	50	50	

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.263E-14	.000		.000	1.000
	altruisme	1.000	.000	.282	252417936.284	.000
	courtesy	1.000	.000	.261	213117889.687	.000
	concentious	1.000	.000	.233	209124071.013	.000
	civic virtue	1.000	.000	.270	231470497.215	.000
	sportmanship	1.000	.000	.292	243156847.516	.000

a. Dependent Variable: OCB

Variabel	Koef beta	Zero Order (r)	Beta*zero order	Sumbangan efektif (SE)
Altruism	0,282	0,711	0,200	20,04%
courtesy	0,261	0,778	0,203	20,31%
Councentious	0,233	0,677	0,158	15,80%
Civic Virtue	0,270	0,773	0,209	20,86%
Sportmanship	0,292	0,786	0,230	22,99%
			Total	100,00%

## LAMPIRAN 6

### SKALA PENELITIAN

#### A. Surat Pernyataan Persetujuan

##### Surat Pernyataan Persetujuan Untuk Ikut Serta Dalam Penelitian (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul “Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Ptpn Iv Kebun Tinjowan”.

Tanda tangan saya menunjukkan bahwa saya diberi informasi dan memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tinjowan, .....2024

Responden

(.....)

## B. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

### Petunjuk Pengisian

Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda yang sejujurnya, dengan cara memilih:

**Angka 1:** Jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan anda

**Angka 2:** Jika pernyataan tidak sesuai dengan anda

**Angka 3:** Jika pernyataan kurang sesuai dengan anda

**Angka 4:** Jika pernyataan bersifat netral dengan anda

**Angka 5:** Jika pernyataan cukup sesuai dengan anda

**Angka 6:** Jika pernyataan sesuai dengan anda

**Angka 7:** Jika pernyataan sangat sesuai dengan anda

Beri tanda *Ceklist* (✓) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda

Contoh pengisian skala

Peduli terhadap kebersihan di dalam perusahaan

Tidak Peduli	1	2	3	4	5	6	7	Peduli
							✓	

**SELAMAT MENGERJAKAN**

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Bagian :

Membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja kurang diminati	Bobot Skala (1-7)							Saya bersedia membantu rekan kerja saya yang tidak masuk
	1	2	3	4	5	6	7	
Pekerjaan yang membuat saya tertekan tidak akan saya selesaikan	Bobot Skala (1-7)							Saya menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan waktu yang ditentukan
	1	2	3	4	5	6	7	
Enggan terlibat dengan rekan kerja yang kesulitan	Bobot Skala (1-7)							Berusaha membantu, berempati kepada rekan kerja yang kesulitan
	1	2	3	4	5	6	7	
Ketika waktu luang saya memilih bersantai daripada membantu rekan yang membutuhkan	Bobot Skala (1-7)							Dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya hanya mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan saat atasan berada dikantor	Bobot Skala (1-7)							Saya selalu mematuhi aturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya sering terlambat	Bobot Skala (1-7)							Selalu hadir tepat waktu
	1	2	3	4	5	6	7	

Saya merasa tertekan dengan peraturan organisasi yang terlalu ketat	Bobot Skala (1-7)							Saya mentaati peraturan yang ada sebagai bentuk tanggung jawab dari anggota perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Jika sedang suntuk dengan pekerjaan saya akan mengajak ngobrol karyawan lain	Bobot Skala (1-7)							Saya memilih untuk bekerja saat pekerjaan saya sedang menumpuk
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya merasa stress karena menahan emoi terhadap permasalahan pekerjaan	Bobot Skala (1-7)							Saya mampu tenang saat menghadapi tantangan pekerjaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Menggunakan banyak waktu untuk mengeluhkan hal yang bersifat sepele	Bobot Skala (1-7)							Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa mengeluh
	1	2	3	4	5	6	7	
Banyak pekerjaan membuat saya pusing	Bobot Skala (1-7)							Saya fokus terhadap penyelesaian saat banyak pekerjaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Sering mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Membrontak terhadap nilai dan kebijakan perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Bertoleransi pada perubahan kebijakan perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Merasa terlalu bergantung dengan saran yang diberikan atasan	Bobot Skala (1-7)							Saya dan atasan mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi
	1	2	3	4	5	6	7	

Kebijakan dalam perusahaan ini tidak bisa mempertahankan kepentingan karyawan	Bobot Skala (1-7)							Perusahaan ini memiliki kebijakan yang bisa mempertahankan kepentingan karyawan
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya tidak mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan tim	Bobot Skala (1-7)							Saya bekerja sama dengan tim untuk mengerjakan tugas secara efisien
	1	2	3	4	5	6	7	
Pasif dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Berpartisipasi aktif dalam semua kegiatan yang diadakan oleh perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Bersikap optimis belum tentu meningkatkan jabatan	Bobot Skala (1-7)							Saya optimis dalam setiap kegiatan perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Tidak mau membantu mengatur dalam urusan departemen	Bobot Skala (1-7)							Berantusias dalam urusan departemen
	1	2	3	4	5	6	7	
Prioritas saya lebih penting daripada ikut membantu rekan kerja menyelesaikan proyek penting	Bobot Skala (1-7)							Bersedia mengalihkan prioritas untuk membantu rekan kerja menyelesaikan proyek penting
	1	2	3	4	5	6	7	

Merasa kecewa ketika hasil bantuan yang saya berikan tidak sesuai harapan	Bobot Skala (1-7)							Saya senang orang lain menghargai bantuan yang saya berikan
	1	2	3	4	5	6	7	
Menganggap bahwa persaingan lebih penting	Bobot Skala (1-7)							Solidaritas terhadap rekan kerja lebih utama
	1	2	3	4	5	6	7	
Ketika ada karyawan baru yang bertanya tentang tugasnya, saya akan menyuruhnya untuk bertanya pada orang lain	Bobot Skala (1-7)							Saya dengan senang hati mengarahkan karyawan baru yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya jarang mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Saya rutin mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya mengadiri pertemuan penting bagi perusahaan tanpa persiapan apa-apa	Bobot Skala (1-7)							Saya selalu mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan selama pertemuan yang penting bagi perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya tidak mau terlibat dengan kegiatan organisasi kecuali saya diberikan tugas dan tanggung jawab terhadap kegiatan tersebut	Bobot Skala (1-7)							Akan tetap hadir di kegiatan perusahaan walaupun bukan saya yang menjadi penanggung jawab pada kegiatan tersebut
	1	2	3	4	5	6	7	

Saya sering menunda atau menghindari tanggung jawab yang diberikan kepada saya	Bobot Skala (1-7)							Saya senang dan merasa bangga jika dibebani tanggung jawab dalam perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya merasa stress terhadap permasalahan kerja	Bobot Skala (1-7)							Saya fokus terhadap solusi penyelesaian saat mengalami permasalahan kerja
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya keberatan memberikan masukan kepada rekan kerja karna takut dianggap mengajari	Bobot Skala (1-7)							Saya memberikan masukan dengan cara yang sopan kepada rekan kerja
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya merasa tidak nyaman bekerja dengan rekan kerja	Bobot Skala (1-7)							Saya bersabar ketika menghadapi rekan kerja yang tidak menyenangkan
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya tidak mematuhi SOP yang berlaku	Bobot Skala (1-7)							Saya mematuhi SOP yang berlaku
	1	2	3	4	5	6	7	
Melakukan pekerjaan sesuai job desc yang ada	Bobot Skala (1-7)							Berupaya untuk berkontribusi dalam meningkatkan kinerja saya
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya tidak memperdulikan perasaan rekan kerja baik suka ataupun tidak sukanya mereka terhadap saya	Bobot Skala (1-7)							Agar tidak terjadi selisih paham saya memahami sikap rekan kerja
	1	2	3	4	5	6	7	

Saya tidak pernah mencari informasi penting yang dapat bermanfaat untuk perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Saya tertarik untuk mencari informasi penting yang dapat bermanfaat untuk perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Tidak peduli terhadap masa depan perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Berkontribusi dalam masa depan perusahaan yang lebih baik
	1	2	3	4	5	6	7	
Menolak perubahan yang diterapkan perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Perubahan yang diterapkan perusahaan selalu saya terima
	1	2	3	4	5	6	7	
Mengabaikan hambatan yang muncul selama proses perubahan	Bobot Skala (1-7)							Selalu berusaha mencari solusi ketika terjadinya hambatan selama proses perubahan
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya merasa jengkel ketika mendapat tugas yang banyak dari atasan	Bobot Skala (1-7)							Saya selalu menerima tugas baru walaupun tugas lama belum selesai
	1	2	3	4	5	6	7	
Bukan kewajiban saya untuk menggantikan tugas rekan kerja saya yang tidak masuk	Bobot Skala (1-7)							Saya pernah menggantikan tugas rekan kerja saya yang tidak masuk
	1	2	3	4	5	6	7	
Saat cuti saya tidak dapat diganggu dengan masalah pekerjaan	Bobot Skala (1-7)							Ketika dalam kondisi mendesak saya bersedia bekerja walaupun sedang cuti
	1	2	3	4	5	6	7	

Saya tidak pernah lembur	Bobot Skala (1-7)							Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja tanpa dikenakan gaji lembur
	1	2	3	4	5	6	7	
Ketika emosi saya meluapkan nya tanpa memikirkan akibatnya	Bobot Skala (1-7)							Saya akan memikirkan terlebih dahulu apa dampak yang timbul sebelum melakukan sesuatu
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya tidak mampu menahan diri jika ada yang menyinggung saya	Bobot Skala (1-7)							Saya mampu menahan diri agar masalah yang terjadi di tempat kerja tidak menjadi masalah yang besar
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya kurang dapat membangun lingkungan kerja yang menyenangkan	Bobot Skala (1-7)							Saya mampu membangun lingkungan kerja yang menyenangkan
	1	2	3	4	5	6	7	
Tidak mempertimbangkan hal-hal terbaik bagi perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Mempertimbangkan hal-hal berkaitan dengan kemajuan perusahaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Bukan ranah saya tentang masalah yang terjadi pada rekan kerja	Bobot Skala (1-7)							Ketika ada rekan kerja yang cerita mengenai masalahnya saya akan membantu memberikan solusi agar masalahnya cepat selesai
	1	2	3	4	5	6	7	

Ketika ada rekan kerja yang tidak sependapat saya akan langsung menyerangnya	Bobot Skala (1-7)							Ketika ada rekan kerja yang memberikan opini yang berbeda saya tidak langsung menyerangnya
	1	2	3	4	5	6	7	
Performa saya menurun karena tidak fokus bekerja	Bobot Skala (1-7)							Saya berusaha tepat waktu untuk mengerjakan tugas
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya pernah membicarakan hal-hal buruk tentang perusahaan diluar	Bobot Skala (1-7)							Saya tidak pernah membicarakan hal-hal buruk tentang perusahaan diluar
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya jarang memberi kritik membangun untuk peningkatan kualitas perusahaan	Bobot Skala (1-7)							Saat saya mempunyai ide yang membangun saya tidak ragu untuk mengutarakannya
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya merasa perlu mengkritik pekerjaan rekan saya yang tidak sesuai	Bobot Skala (1-7)							Saya menghargai pendapat rekan kerja yang bertolak belakang dengan saya
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya merasa kesal ketika dikritik oleh atasan maupun rekan kerja mengenai pekerjaan	Bobot Skala (1-7)							Saya terima dengan lapang dada kritikan dari atasan dan rekan kerja mengenai pekerjaan
	1	2	3	4	5	6	7	
Tidak ingin dilibatkan dalam rapat dan hasilnya	Bobot Skala (1-7)							Selalu ingin dilibatkan dalam fungsi organisasi
	1	2	3	4	5	6	7	

Jika tidak berkaitan dengan pekerjaan yang saya lakukan maka saya tidak menghadiri pertemuan yang di informasikan	Bobot Skala (1-7)							Saya mengikuti pertemuan-pertemuan yang ditugaskan atasan kepada saya meskipun diluar jam kerja
	1	2	3	4	5	6	7	
Merasa tidak nyaman dalam memimpin rapat dan menyampaikan keputusan yang telah dibuat bersama-sama	Bobot Skala (1-7)							Merasa nyaman dalam memimpin rapat dan menyampaikan keputusan yang telah dibuat bersama-sama
	1	2	3	4	5	6	7	
Selalu ragu saat dituntut untuk mengambil keputusan dengan cepat	Bobot Skala (1-7)							Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat
	1	2	3	4	5	6	7	
Tidak melakukan follow up setelah pertemuan penting	Bobot Skala (1-7)							Selalu melakukan follow up setelah pertemuan penting tersebut selesai
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya menunda pekerjaan yang sulit sehingga mengakibatkan beberapa tugas menumpuk	Bobot Skala (1-7)							Saya mampu mengkalsifikasikan tingkat urgensi dari pekerjaan saya sehingga saya mampu mengerjakannya sesuai tenggat tugas
	1	2	3	4	5	6	7	
Saya merasa kecewa ketika kontribusi yang saya berikan dalam perusahaan tidak memberikan dampak yang signifikan	Bobot Skala (1-7)							Saya berusaha aktif dalam tim sebagai upaya untuk mendukung kemajuan organisasi
	1	2	3	4	5	6	7	

LAMPIRAN 7

SURAT IZIN PENELITIAN



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

---

Nomor : 1965/FPSI/01.10/VI/2024 26 Juni 2024  
 Lampiran : -  
 Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Manajer Unit Kebun Tinjowan  
 PTPN IV Kebun Tinjowan  
 di -

Tempat

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

Nama : Sarcenora Sitorus  
 NPM : 188600258  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PTPN IV Kebun Tinjowan, Desa Tinjowan, Kec. Ujung Padang, Kab. Simalungun** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PTPN IV Kebun Tinjowan"**.

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 Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Diterima 01-07-24	Agenda 411
BAGIAN	DISPOSISI
AST TATA USAMA	An. Dekan, Ketua Program Studi Psikologi  Tmud Jait Paadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
ASKEP RAY. A	
TAWASAB	
AST PERSUNAWA KEBUN	
AST TEHNIK	
- Mahasiswa Ybs	01/07 2024
- Arsip	JAPAM/KORKAM
	PPDISO / SMK3





## SURAT SELESAI PENELITIAN



### PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN – SUMATERA UTARA – INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL. LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN  
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 - FAX.: (061) 4573117  
TELP.: (021) 7231662 - FAX.: (021) 7231663

Nomor : TIN/ X //150 /VII/2024

Tinjowan, 10 Juli 2024

Lamp : -

Hal : **Surat Keterangan Selesai Riset (Penelitian)**

Manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tinjowan menerangkan bahwa nama yang tersebut di bawahini :

No	Nama	NIM	Mahasiswa	Jurusan
1.	Sarcenora Sitorus	188600258	Univesitas Medan Area	Psikologi

Benar telah melaksanakan Praktek Riset (Penelitian) di Kebun Tinjowan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

Demikian disampaikan.

PT. Perkebunan Nusantara IV  
Kebun Tinjowan  
Addi Prati Sinaga  
Manajer Kebun

Tembusan :  
- Peninggal

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif