

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, Ray & Reschke, Wayne. 1997. *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization*. Center for Organization Effectiveness, Inc., USA:
- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Azwar, S. 1999. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Barbuto, J., Brown, L., Wilhite, M., & Wheeter, D. 2001. Testing The Underlying Motives of Organizational Citizenship Behavior: A Field Study of Agricultural Co-Op Workers.
- Barrick, Murray R. 2003. *Personality and Work*. www.iowa.edu
- Berry, Lilly M. 1998. *Psychology At Work: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology*. McGraw Hill, Singapore.
- Bishop, James W., dan Scott, D. 2000. An Examination of Organizational And Team Commitment In A Self- Directed Team Environment. *Journal of Applied Psychology*. 85: (3): 439-450:
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. 2002. Citizenship Behavior and Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, Vol. 27 (4): 505-522.
- Borman, Walter C and Penner, Louis A. 2002. Citizenship Performance. Its Nature, Antecedents & Motives. Dalam Robert, Brent W and Hogan, Robert (eds.) *Personality Psychology in The Workplace*. APA, Washington, DC.
- Cardona, P. dan Espejo, A. 2002. The Effect of The Rating Source in Organizational Citizenship Behavior: A Multitrait-Multimethod Analysis. *Research Paper IESE University of Navarra*. 474. 1-16.
- Cascio, W. F. 1998. Behavioral of Rates. *Journal of Applied Psychology*. 62,3.
- Chen, Zhen Xiong & Francesco, A. M. 2003. The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*. 42, 111-121.

- Cherington, D. J. 1989. *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance*.
- Dessler. 1994. *Managing Organization in Era of Change*. Florida : The Dryden Press.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. 2002. Examining The Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behavior and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23:93-108.
- Fakih, M. 1997. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Farh, Jing-Lih Larry. 2003. *Recent Development in Organizational Research*. www.iacmr.org.cn/cp_files/Farh_Ruc_2003.10.23.pdf
- Gomez, F. C. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadi, S. dan Pamardiningsih, Y. 2000. *Manual SPS (Seri Program Statistik)*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hasanbasri, M. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Universitas Gadjah Mada.
- Hodson, C. 2001. *Psychology and Work*. Routledge Modular Psychology Series.
- Howel, William C, & Dipboye, L. R. 1986. *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*. 3rd edition. Chicago Illinois : Dorsey Press.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. 5th.ed. McGraw Hill.
- Kuntjoro, Z.A., 2002. Komitmen Organisasi. *Informasi Psikologi Online*. www/epsikologi.com/250702.html.
- Kusumowardhani, R. P. A., & Ancok, D. 2006. Locus of Control Sebagai Moderator Komitmen Organisasi Peran Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepercayaan Terhadap Pemimpin. *Indonesian Psychological Journal*.
- Kuwoto, T. 1992. *Peranan Peran Jenis Terhadap Kreativitas Siswa SMA*. Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM.

- Kwantes, C. T. 2003. Organizational Citizenship and Withdrawal Behaviors In The USA and India: Does Commitment Make a Difference ?. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3: 5-26.
- Latham, Gary P., Locke, Edwin, A., dan Fassina, Neil E. 2003. *The Highly Performance Cycle: Standing the Test of Time. Wiley Handbooks in The Psychology of Management in Organizations: Psychological Management of Individual Performance*. John Wiley & Sons, Great Britain.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior. 8th.ed.* Thomson Press. India.
- McCook, K. 2002. Organizational Perceptions and Their Relationships to Job Attitudes, Effort, Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Dissertation*. (keithmccookdissertationfall.html).
- Meyer, P. J, Paunonen, V. S., Gellatly, R. I., Goffin, D. R., and Douglas, N., Jackson, N. D. 1989. Organizational Commitment and Job Performance : It's the Nature of the Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74. No. I. 152-156.
- Milward, Lynne J., dan Brewerton, Paul M. 2000. Psychological Contracts: Employee Relations for The Twenty-First Century. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Muchinsky, P. M. 2003. *Psychology Applied to Work*. Thomson Wadsworth, Belmont, USA.
- Podsakoff, P. M. & McKenzie, S. B. 1997. Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, Vol. 31:351-363.
- Robbins, S. P., 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Prenhallindo.
- Sanders, Karin., Nauta, Aukje., dan Koster, Ferry: 2003: Commitment to The Organization: The Influence of Satisfaction with Type and Extent of The Labor Contract. University of Tilburg, Netherlands.
- Siagian, S. P. 1992. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sloat, K. C; M. 1999. Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire To Be "Good Citizenship?" *Professional Safety*, Vol. 44 (4): 20-23.
- Steers, R. M., Porter, L. W., and Bigley, Gregory A. 1996. *Motivation and Leadership at Work*. McGraw Hill Book Co. Singapore.

- Steers, R. M. & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Companies.
- Suhardi. 2003. Kompetensi Individu: Tingkatkan Kinerja Organisasi. *HRD. II.4. Nopember. pp25*.
- Tanaja, M, Srimuliani, N.1995. Perbedaan Faktor-Faktor Keikatan Kerja Karyawan Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 1, 8-16.
- Ulrich, Dave. 1997. *HR Champions: The Next Agenda for Adding Value & Delivering Results*. Harvard Business School Press, Boston.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
MEDAN

Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti yang saya hormati,

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas diberikan-Nya kesempatan kepada saya untuk bertemu dengan Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian.

Saya Renzi, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan ini bermohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian agar berkenan membantu saya. Saya sepenuhnya menyadari bahwa tugas-tugas yang Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian laksanakan sangatlah berat. Namun saya yakin bahwa Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian berkenan membantu saya. Dalam hal ini saya mengadakan sebuah penelitian dengan cara menyebarkan daftar pernyataan (Skala). Tugas Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian adalah mengisi daftar pernyataan yang saya lampirkan disini. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian berikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian tidak perlu merasa takut atau khawatir, sebab jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian berikan tidak ada kaitannya dengan kondite atau penilaian terhadap hasil kerja. Data yang saya peroleh nantinya semata-mata untuk tujuan ilmiah.

Bantuan yang Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian berikan merupakan partisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan teori psikologi pada khususnya. Atas segala pengorbanan waktu dan tenaga Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian serta atas kerja sama yang baik, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

RENZI SANJAYA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti :

1. Nama/Inisial : _____
2. Usia : _____
3. Masa Kerja : _____
4. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
5. Status Karyawan : Tetap/Kontrak

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam daftar pernyataan. Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan/ti sekalian diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

Untuk Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

- SL = Bila anda SELALU melakukan pernyataan yang diajukan
- SR = Bila anda SERING melakukan pernyataan yang diajukan
- KK = Bila anda hanya KADANG-KADANG melakukan pernyataan yang diajukan
- TP = Bila anda TIDAK PERNAH melakukan pernyataan yang diajukan

Untuk Skala Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

- SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Bapak-bapak sekalian hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

SELAMAT BEKERJA

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya senang bila diberi kesempatan menghabiskan karir di perusahaan ini.				
2.	Saya merasa kecewa, sebab tidak ada kemajuan ekonomi saya selama bekerja di perusahaan ini.				
3.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini jika tenaga saya masih dibutuhkan.				
4.	Saya sudah merasa tidak memiliki peran di perusahaan ini.				
5.	Selama bekerja di perusahaan ini, hidup saya banyak berubah.				
6.	Jenuh rasanya bekerja selamanya di perusahaan ini.				
7.	Saya beranggapan bahwa setiap masalah yang ada di perusahaan ini juga menjadi masalah saya.				
8.	Saya yakin dengan keluar dari perusahaan ini, kondisi ekonomi saya akan lebih baik.				
9.	Mengingat perusahaan ini memiliki arti penting bagi saya, maka berat rasanya untuk pindah ke perusahaan lain.				
10.	Karena perhatian atasan kurang, rasanya saya ingin pindah kerja ke tempat lain.				
11.	Keluar dari perusahaan ini bukanlah tindakan yang benar.				
12.	Rugi rasanya menghabiskan waktu untuk terus ikut menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan ini.				
13.	Sampai saat ini, saya merasa bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.				
14.	Tidak ada beban bagi saya jika ingin keluar dari perusahaan ini.				
15.	Saya tidak yakin dengan pindah ke perusahaan lain, hidup saya lebih terjamin.				
16.	Percuma saja terus bekerja disini, karena hidup saya tidak akan berubah.				
17.	Saya merasa sangat bersalah apabila keluar dari perusahaan ini.				
18.	Saya tidak merasa bahwa saya menjadi bagian dari perusahaan ini.				
19.	Jika perusahaan ini mendapat masalah, maka hal itu akan mempengaruhi saya.				
20.	Loyalitas yang saya tunjukkan tidak sesuai dengan perhatian perusahaan yang kecil kepada saya.				

21.	Tidak ada alasan bagi saya untuk keluar dari perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
22.	Jika ditanya, banyak sekali yang menjadi alasan kenapa saya ingin keluar dari perusahaan ini.				
23.	Menyadari bahwa perusahaan ini sangat berarti bagi saya, maka saya merasa wajib memiliki loyalitas yang tinggi.				
24.	Saya cenderung tidak mau tau dengan masalah yang terjadi di perusahaan ini karena saya hanya bawahan.				
25.	Perusahaan ini memiliki arti penting bagi saya.				
26.	Saya lebih memilih tidak peduli dengan kondisi perusahaan ini.				
27.	Sekalipun ada tawaran dari perusahaan lain, belum tentu saya akan pindah.				
28.	Saat ini, jika ada yang menawarkan untuk bekerja di tempat lain akan saya pertimbangkan.				
29.	Selama masih dibutuhkan, saya akan tetap memperjuangkan perusahaan ini agar terus berkembang maju.				
30.	Saya merasa bahwa perusahaan ini sangat kurang memperhatikan saya.				

SKALA KEPUASAN KERJA

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi bagi karyawan yang berprestasi.				
2.	Tidak ada perhatian istimewa yang diberikan perusahaan bagi karyawan berprestasi.				
3.	Saya merasa bahwa kondisi di tempat kerja saya sudah sesuai dengan keinginan saya.				
4.	Banyak sekali keadaan yang tidak menyenangkan hati saya di perusahaan ini.				
5.	Saya akan segera membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.				
6.	Kesulitan dalam bekerja adalah resiko pekerjaan masing-masing.				
7.	Atasan di perusahaan ini, menunjukkan sikap yang kooperatif kepada karyawan.				
8.	Saya menilai bahwa stasan di perusahaan ini bersikap pilih kasih.				
9.	Saya merasa memiliki kesempatan menggunakan cara saya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.				
10.	Tidak ada pilihan lain selain mengikuti petunjuk atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
11.	Gaji yang saya terima, cukup untuk menghidupi kebutuhan hidup saya.				
12.	Saya terpaksa kerja sampingan karena gaji yang saya terima kurang.				
13.	Saya merasa diberi kesempatan untuk berkreasi di perusahaan ini.				
14.	Selama bekerja disini, kemampuan saya tidak berkembang.				
15.	Beban kerja yang saya rasakan selama bekerja sesuai dengan imbalan yang diberikan perusahaan kepada saya.				
16.	Saya merasa tidak puas bekerja disini karen gaji yang saya terima tidak seimbang dengan tanggungjawab kerja saya.				
17.	Selama bekerja disini, saya dapat mengerahkan segenap kemampuan saya.				

18.	Saya tidak dapat bekerja secara optimal di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
19.	Perintah-perintah yang diberikan atasan kepada karyawan dilakukan dengan cara-cara yang simpatik.				
20.	Cara atasan memerintah bawahan terkesan kejam.				
21.	Saya merasa bebas untuk bekerja sendiri.				
22.	Rasanya tidak ada kebebasan bekerja disini.				
23.	Saya merasakan adanya peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi di perusahaan ini.				
24.	Percuma saja rajin bekerja karena kedudukan tidak mungkin naik.				
25.	Saya bekerja disini dengan hati yang nyaman.				
26.	Selalu saja ada rasa gelisah selama bekerja disini.				
27.	Selama bekerja disini, perusahaan bersikap adil untuk semua karyawan.				
28.	Saya merasa kecewa karena atasan hanya memberikan keistimewaan bagi karyawan yang disukainya saja.				
29.	Saya mampu bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
30.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
31.	Selama mengerjakan tugas, saya tidak beranggapan bahwa hal itu menjadi beban.				
32.	Pekerjaan yang saya tekuni merupakan beban berat bagi saya.				
33.	Setiap tugas yang diberikan, selalu saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab.				
34.	Mengingat tugas yang dibebankan berat, saya akan bekerja sesuka hati saya saja.				
35.	Sesama karyawan, kami saling tolong menolong jika berada dalam kesulitan.				
36.	Saya lebih bersikap tidak mau tau dengan kesulitan yang dihadapi rekan kerja.				
37.	Perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang berprestasi				
38.	Saya merasa bahwa pengabdian saya diperusahaan ini cukup besar, namun kurang mendapat penghargaan.				
39.	Saya berusaha untuk bekerja lebih baik dari hari yang kemarin.				
40.	Percuma saja bekerja lebih giat, karena perusahaan tidak ada perhatian.				

41.	Saya akan mengingatkan, jika rekan kerja melakukan kesalahan.				
42.	Tidak perlu repot-repot mengingatkan rekan kerja, karena punya tanggungjawab masing-masing.				



PT. SARI MURNI PRATAMA

FOOD INDUSTRY

Jl. Mesjid Gg. Rezeki No. 33 Desa Payageli - Raya Binjai Km. 10,5
Medan 20352 SUMATRA UTARA - INDONESIA
Telp. (061) 8452363 (Hunting), Fax (061) 8451988

SURAT KETERANGAN NOMOR : 01/SK-SMP/P/VI/2008

Saya yang bertanda tangan di bawah ini selaku Personalia PT. SARI MURNI PRATAMA Medan, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Renzi Sanjaya
NPM : 03.860.0006
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

telah melaksanakan pengambilan data di PT. SARI MURNI PRATAMA Medan, guna penyusunan skripsi yang berjudul : *"Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. SARI MURNI PRATAMA Medan"*, yang dilaksanakan pada tanggal 11 - 12 Juni 2008.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Medan, 16 Juni 2008



(SRI SUHARTINI)
Personalia