

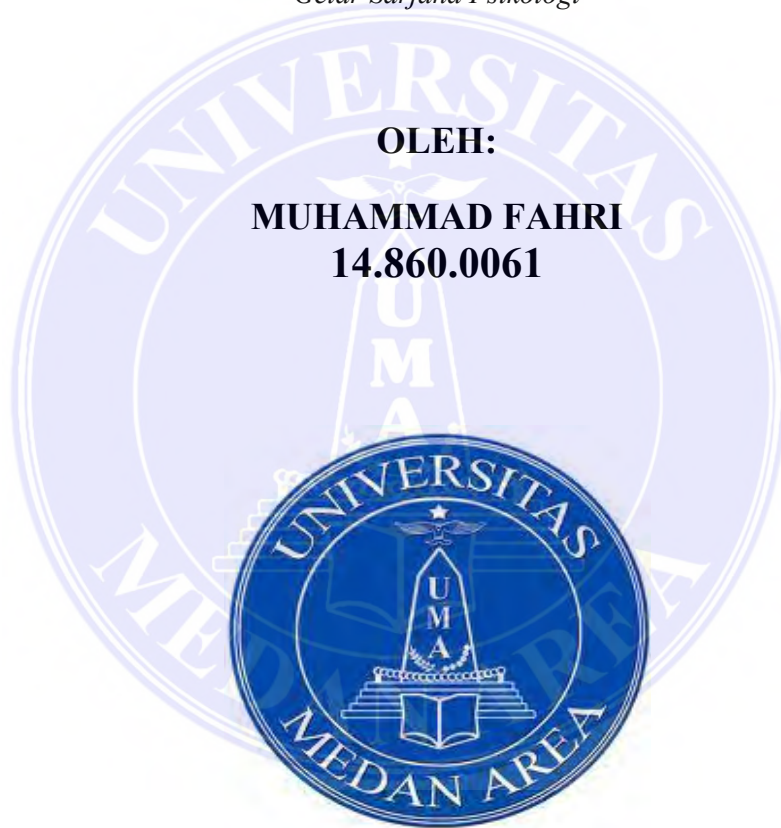
**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT. INDOMAS TEKNIK PERKASA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna
Memenuhi Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

**MUHAMMAD FAHRI
14.860.0061**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

17/10/19

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT
INDOMAS TEKNIK PERKASA MEDAN

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD FAHRI

NPM : 14.860.0061

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

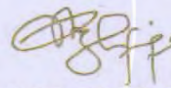
MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II





(Magfirah DR, S.Psi M.Psi, Psikolog)

Ka. Bagian




(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

13 Februari 2019

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

PADA TANGGAL

13 Februari 2019



DEWAN PENGUJI

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Salamiah Sari Dewi, S. Psi, M. Psi
3. Syafrizaldi, S.Psi M.Psi
4. Maghfirah DR, S.Psi M.Psi, Psikolog

TANDA TANGAN

(Handwritten signatures in blue ink)

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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Februari 2019



Muhammad Fahri

14.860.0061

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Muhammad Fahri
NPM : 14.860.0061
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 : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Indomas Teknik Perkasa Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi 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 : 13 Februari 2019

Yang menyatakan

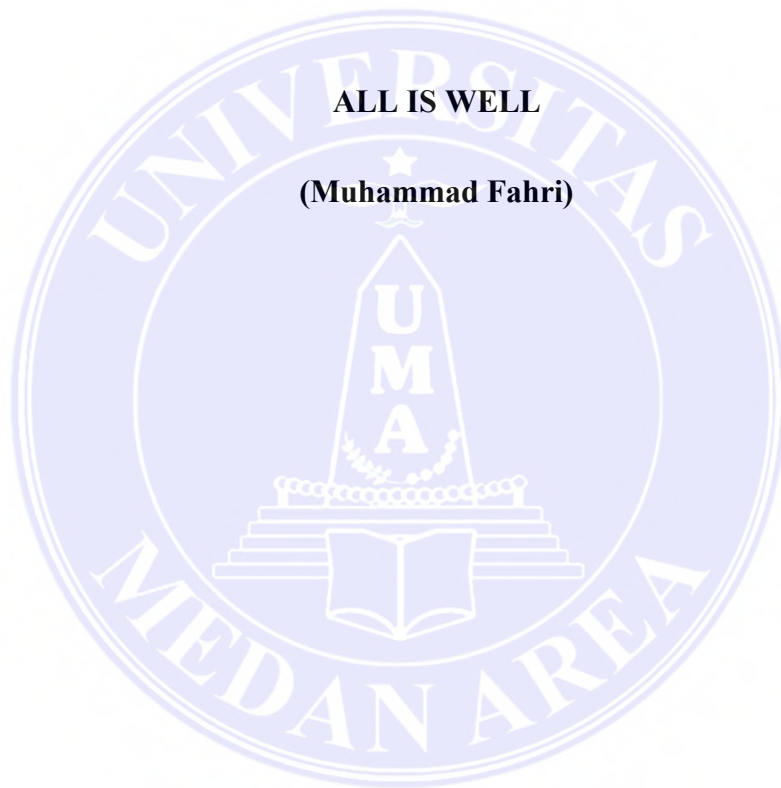


(Muhammad Fahri)

MOTTO

Kesulitan bukan untuk ditakuti tetapi untuk diatasi. Hidup adalah kerja keras bukan keajaiban. Seperti yang ada di dalam Al Qur'an yang artinya, Allah tidak akan mengubah keadaan suatu bangsa kalau mereka tidak mau mengubah apa yang ada di dalam diri mereka.

(UST Zainuddin MZ)



PERSEMBAHAN

Tuhan adalah pemilik skenario hidup terbaik bagi setiap manusia. Dan aku percaya bahwa apa saja yang telah kulalui adalah skenario terbaik yang diberikan Tuhan padaku. Termasuk orang-orang yang menjadi alasan dibalik pembuatan karya tulis ini.

Harta paling berharga yang kumiliki. Lukisan paling indah yang pernah kulihat. Senandung paling merdu yang pernah kudengar. Istana paling mewah untukku kembali. Modal luar biasa yang Tuhan berikan. Itulah keluargaku, papa, mama, adek. Salah satu alasan yang paling mendasar untukku tetap bisa memiliki sesuatu yang disebut harapan.

Dalam perjalanan hidup, kujumpai beberapa manusia lain yang juga tak kalah berharga dengan keluarga. Tidak sadar, tidak sekandung, tidak satu daerah, tidak sesuku, banyak tidaknya. Tapi kembali, Tuhan memberikan tokoh penting lain yang menghiasi, menemani, perjalanan hidupku. Manusia sepertiku menyebutnya sahabat.

Serta juga, beberapa tokoh penting lain yang Tuhan selipkan dalam skenario hidupku, yang tak perlu kusebutkan dalam tulisan ini. Tapi selalu kusebutkan dalam do'a.

Inilah kupersembahkan, sebuah karya yang dalam setiap hurufnya terdapat dukungan kalian, sebuah karya yang pada setiap angkanya terdapat do'a kalian menyertainya, sebuah karya yang pada akhirnya kupersembahkan untuk kalian, keluargaku, sahabatku, dan orang terkasihku.

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT. INDOMAS TEKNIK PERKASA MEDAN

MUHAMMAD FAHRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bagian di PT. Indomas Teknik Perkasa. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan, yang berjumlah 49 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* (r_{xy}) yaitu sebesar 0.622 dengan $P = 0,000 < 0,05$, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB). Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini tergolong rendah karena (mean empirik = 75,37 < mean hipotetik = 85 dan SD = 14,025). Dan *organizational citizenship behavior* (OCB) tergolong rendah, karena (mean empirik = 78,92 < mean hipotetik = 80 dan SD = 15,586). Adapun koefisien determinan dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,386$. Kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 38,6%. Hasil penelitian ini, sesuai antara hipotesis dengan hasil penelitian di lapangan. Dinyatakan hipotesis diterima.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB).

RELATIONSHIP BETWEEN WORK SATISFACTION WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN EMPLOYEES PT. INDOMAS TEKNIK PERKASA MEDAN

Muhammad Fahri

Abstract

This study aims to look at the relationship of job satisfaction with organizational citizenship behavior (OCB) on part employees at PT. Indomas Teknik Perkasa. The subjects in this study were company employees, which numbered 49 employees. The sampling technique uses the Total Sampling technique. Data retrieval is done using two scales, namely the scale of job satisfaction and the scale of organizational citizenship behavior (OCB). Data analysis using product moment correlation technique (r_{xy}) that is equal to 0.622 with $P = 0,000 < 0.05$, meaning that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) employees which shows that the higher job satisfaction, the higher Organizational Citizenship Behavior (OCB). Conversely, the lower the job satisfaction, the lower the organizational citizenship behavior (OCB) of employees. Job satisfaction in this study is classified as low because (empirical mean = 75.37 < mean hypothetical = 85 and $SD = 14,025$). And organizational citizenship behavior (OCB) is low, because (empirical mean = 78.92 < mean hypothetical = 80 and $SD = 15,586$). The determinant coefficient of the correlation is $r^2 = 0.386$. Job satisfaction contributed to organizational citizenship behavior (OCB) of 38.6%. The results of this study, according to the hypothesis with the results of research in the field. It is stated that the hypothesis is accepted.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Tak hentinya saya mengucapkan rasa syukur kepada Allah Ta'ala yang memberikan segala kemudahan dan kelancaran hingga tiap bait doa yang saya sebutkan di kabulkan oleh Allah dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Indomas Teknik Perkasa”.

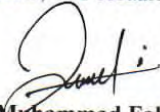
Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

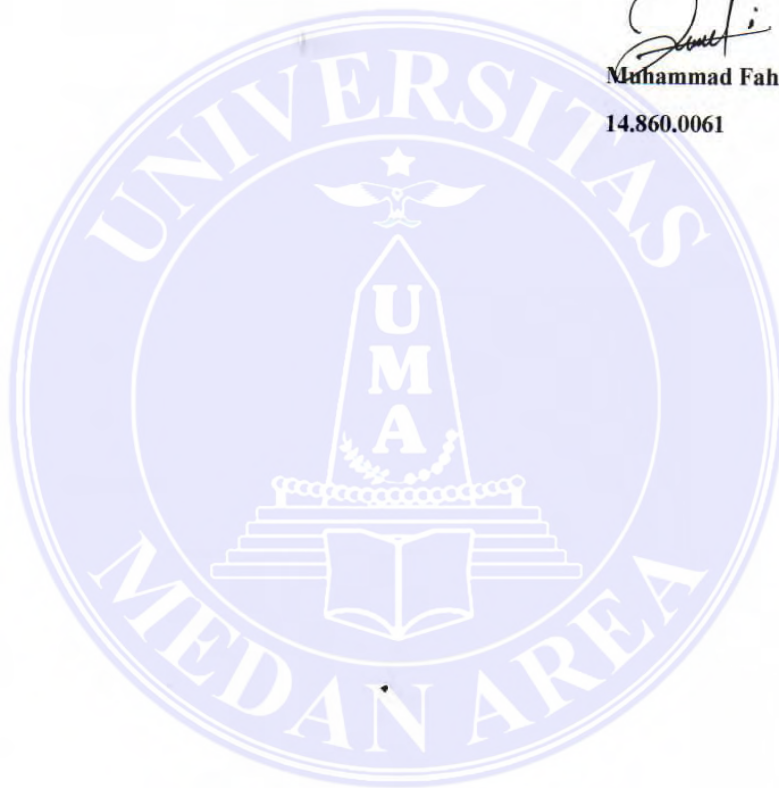
1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Kepada bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada ibu Maqfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan serta arahan dengan baik dan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu kepada peneliti dan mempermudah urusan peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
8. Yang istimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tua saya, Bapak (Kisam) dan Mama (Rahayu) yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
9. Yang tersayang Kakakku (Yuki Retno) dan adikku Halfa Rizky yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat serta dukungan.
10. Kepada yang terkasih Nur'aini Surbakti, sebagai sosok luar biasa yang pernah peneliti temukan selain keluarga dan pendamping yang selalu setia menemani dalam suka duka peneliti dalam melaksanakan penelitian. *Thank's a lot.*
11. Kepada keluarga kecil *Psychopath*. Jika tanpa mereka, peneliti takkan tau arti teman dan sahabat. Adi Bulu, King Awal, Aan Gemes, Ratna Kocik, Dini F*cker, Mahyuf Benih, Bedil, Cika Ooredoo, Dila Peak, Bintang Sulung, Muna, Nisa.
12. Rekan penghuni kos yang senantiasa mendukung dan menyemangati peneliti dengan metode yang diluar nalar manusia. Richard, Surya, tamimi, apek, lelek, Ari, Raufan bengak, Kasman (Ateng) dan lain-lain.

13. Kepada semua teman-teman kelas Malam stambuk 14 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
14. Buat teman-teman se-Almamater stambuk 14 yang juga tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 13 Februari 2019


Muhammad Fahri
14.860.0061



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan	iii
Halaman Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	iv
Motto	v
Persembahan	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Karyawan.....	9
1. Pengertian Karyawan	9
2. Status Karyawan	10
B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	12
1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	12
2. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	13
3. Aspek–Aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB) ..	15
C. Kepuasan Kerja	17
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	23
4. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	27

D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	29
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis Penelitian	31
BAB III. METODE PENELITIAN	32
A. Tipe Penelitian	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	33
E. Metode Pengumpulan Data	34
F. Pengujian Skala	36
G. Metode Analisa Data	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Orientasi Kancah Penelitian	40
B. Persiapan Penelitian.....	42
C. Pelaksanaan Penelitian	45
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	48
F. Pembahasan	54
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Simpulan.....	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
DAFTAR TABEL	xv
LAMPIRAN	xvi

DAFTAR TABEL

TABEL

1. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	43
2. Distribusi Butir Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebelum Uji Coba.....	45
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	47
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) Setelah Uji Coba.....	48
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	49
6. Rangkuman hasil Uji Linearitas Hubungan.....	50
7. Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment.....	51
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A. ALAT UKUR PENELITIAN

Skala Kepuasan Kerja

Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

B. DATA PENELITIAN

Data Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Data Uji Coba Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Kerja

**Uji Reliabilitas dan Validitas Organizational Citizenship Behavior
(OCB)**

D. ANALISI DATA PENELITIAN

Uji Normalitas Sebaran

Uji Linearitas

Uji Hipotesis

E. SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut. Perusahaan juga selalu mempunyai tujuan dalam meningkatkan produktivitas organisasi dari segi sumber daya manusia.

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2009) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Ruang lingkup sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah karyawan. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan dalam Manulang, 2002). Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Sehubungan dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang

mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan ini menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin (Fathoni dalam Nafi, 2017).

Robbins dan Judge (2006) menyatakan majunya suatu organisasi membutuhkan karyawan yang mampu melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, karyawan memberikan kinerja yang melebihi harapan yang ditargetkan oleh atasannya. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Setiap organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan

mereka. Karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya, atau tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya, diistilahkan sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, atau disingkat OCB. Sebagaimana yang dikatakan oleh Luthans (2011) bahwa OCB adalah peran ekstra perilaku sosial organisasi maupun perilaku suka rela dalam organisasi yang mencakup kecenderungan sifat kooperatif dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi perusahaan. Contoh tindakan OCB karyawan dalam perusahaan adalah bekerja sukarela untuk aktivitas pekerjaan ekstra, dan membantu rekan kerja. OCB merupakan nilai organisasi karena meskipun OCB tidak dipandang sebagai ukuran kinerja tradisional, OCB masih dapat memengaruhi kinerja organisasi dengan mendukung aktivitas tugas yang ada dan memengaruhi evaluasi kinerja. Karyawan yang menunjukkan OCB, seperti membantu yang lain atau membuat saran inovatif, menerima rating kinerja yang lebih tinggi (Luthans, 2011).

Organ dan Smith (dalam Vertikalini, 2014) menyebutkan bahwa perilaku OCB cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan dirinya sendiri. Keinginan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan dan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dengan organisasi bersangkutan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan.

PT. Indomas Teknik Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau penyedia peralatan *instrument/electrical* di beberapa industri terutama industri kelapa sawit. Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Indomas Teknik Perkasa adalah masih kurangnya perilaku saling membantu sesama rekan kerja, pada saat observasi terdapat beberapa karyawan yang sedang mengangkat sebuah alat berat (boiler) dan sedangkan disamping mereka terdapat karyawan hanya duduk, mengobrol, merokok, dan bermain hp di saat jam kerja.

Menurut Baron dan Byrne (2005) rendahnya OCB dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan seorang individu yang merasa puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, melebihi harapan normal dalam bekerja, selain itu merasa bangga melebihi tuntutan tugas karena anggota tersebut ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbins, 2008).

Menurut Fleisman dan Bass (dalam Wijono, 2010) kepuasan kerja merupakan suatu tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya. Adapun menurut Schultz (dalam Wijono, 2010) kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya, agar individu dapat mengalami kepuasan dalam proses pembelajarannya.

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan itu sendiri. Sedangkan McCornick dan Ilgen (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa

kepuasan kerja sebagai satu rangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi terhadap pekerjaannya. Pengertian ini difokuskan pada sikap sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau positif maupun yang tidak menguntungkan atau negatif mengenai pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada PT Indomas Teknik Perkasa, bahwa masih ada karyawan yang merasa mendapat perlakuan yang tidak baik dari atasan, mendapatkan upah yang tidak sesuai, merasa kurang dihargai, dan beban kerja yang terlalu berat.

Dalam hal ini terlihat kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan perilaku OCB. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Seperti, bersikap menolong, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada konsumen, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan, dan dengan suka rela mau menjaga dan melindungi aset-aset perusahaan. Robbins dan Coulter (2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang positif terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti adakah hubungan kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan PT. Indomas Teknik Perkasa?.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti melihat bahwa fenomena *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan

karyawan yang memiliki perilaku OCB tinggi seperti, karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya, atau tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya.

Seperti yang diuraikan dilatarbelakang masalah, adapun masalah yang dihadapi oleh PT. Indomas Teknik Perkasa yaitu terdapat para karyawan hanya duduk diam saat rekan kerja mereka membutuhkan bantuan sedangkan mereka sudah selesai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, saat di ruangan kerja sering kali para karyawan tertangkap sedang duduk-duduk dan asik mengobrol, bermain hp (bermain game online), merokok, bukan mengecek ulang pekerjaannya yang sudah dikerjakannya untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut sudah selesai.

Menurut Baron dan Birney (2005) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu. Seperti, bersikap menolong, berpartisipasi aktif, bekerja dengan ekstra, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan, dan dengan suka rela mau menjaga dan melindungi aset-aset perusahaan. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, terhadap atasannya, dan terhadap rekan kerjanya.

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah dapat terfokus dan tidak meluas, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Organizational citizenship behavior (OCB) yang dimaksud adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah rasa yang timbul di dalam diri setiap karyawan untuk menikmati, bertanggung jawab, dan bangga atas pekerjaannya yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Indomas Teknik Perkasa dengan jumlah sampel sebanyak 49 karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara kepuasan kerjadengan *organizational citizenship behavior* (OCB) padakaryawan PT. Indomas Teknik Perkasa?.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Indomas Teknik Perkasa.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan khususnya bidang psikologi yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan OCB.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti informasi informasi kepada masyarakat umum serta industri dan organisasi, bahwasannya kepuasan kerjamemiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Indomas Teknik Perkasa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan dalam Manulang, 2002). Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Sehubungan dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Karyawan merupakan aset utama dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena tanpa adanya mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana sesuai dengan hal yang diinginkan oleh perusahaan. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas

tersebut. Sedangkan Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah penjual jasa (pikiran atau tenaga) atau penduduk dalam usia kerja yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap mereka dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Status Karyawan

Status karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam perusahaan. Sedangkan menurut Barthos (dalam Rahardjo, 2014) status pekerjaan adalah kedudukan seseorang di dalam melakukan pekerjaan, yaitu apakah keadaan orang tersebut berkedudukan sebagai buruh/karyawan, berusaha dengan dibantu pekerja keluarga/buruh tidak tetap, buruh dengan dibantu oleh buruh atau karyawan tetap pekerja keluarga tanpa upah atau sebagai pekerja sosial.

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (dalam Rahardjo, 2014).

a. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut Boone dan Kurtz (2008) “karyawan sementara adalah karyawan yang bekerja paruh waktu, sementara, atau hanya sampai waktu yang telah ditentukan oleh kontrak tertentu”.

Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans

100/MEN/VI/2004. “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Mempekerjakan karyawan sementara memungkinkan perusahaan mempertahankan efisiensi dari pengurangan biaya tenaga kerja sementara disisi lain cukup fleksible untuk menghadapi kebutuhan yang baru dan berubah. Secara tradisional, karyawan sementara sering mendapatkan pembayaran yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap dan mereka juga tidak mendapatkan berbagai tunjangan dan tidak mendapat akses untuk mendapatkan program dana pensiun yang disponsori oleh perusahaan (pemberi kerja). Di antara para karyawan yang memiliki ketrampilan tinggi, para pekerjaan sementara dapat menjadi alternatif yang menguntungkan dibandingkan ketengakerjaan tradisional, karena ara karyawan ini dapat melakukan negosiasi kontrak termasuk pemberian tunjangan atau gaji yang aman dan memadai untuk menutupitunjangan yang dibayar sendiri.

b. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang bekerja diperusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Menjadi karyawan tetap dengan dibuktikan adanya surat keputusan (SK pengangkatan) maka dia tidak dapat diturunkan menjadi karyawan kontrak. Ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sbb:

- a. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.

- b. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.
- c. Karyawan tetap yang di-PHK yang memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas pesangon.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa status karyawan adalah suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam perusahaan. Status karyawan terdapat 2 jenis yaitu, karyawan kontrak dan karyawan tetap.

B. Organizational Citizhenshio Behavior (OCB).

1. Pengertian OCB

Van Dyne dkk (2005) memosisikan OCB berada dalam kerangka *extra-role* behavior yang lebih luas, yang memiliki makna yang mirip dengan OCB, didefinisikan sebagai perilaku yang mencoba untuk mendapatkan keuntungan organisasi dan peran yang melampaui harapan yang ada. OCB merupakan wujud dari *extra-role* behavior yang meningkatkan pengaruh ikatan di antara anggota organisasi, muncul dari emosi positif dan menghasilkan anggota serikat, dan persetujuan umum dari pada konflik (Organ dkk, 2006).

OCB didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan kegunaan dan fungsi organisasi (Organ dkk, 2006). Sedangkan Newstrom (2007) berpendapat bahwa OCB merupakan

tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak terduga berguna untuk orang lain, dan kenyataannya boleh memilih.

Luthans (2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Sedangkan Robbins dan Judge (2006) *Organizational Citizenship Behavior* atau yang disingkat OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Perilaku suka rela juga terjadi di tempat kerja, misalnya para pegawai saling membantu satu sama lain untuk menyelesaikan tugas-tugas berat, beberapa terkadang bahkan secara sukarela bekerja melebihi beban pekerjaan mereka yang sesungguhnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggungjawab yang ditetapkan. Perilaku individu ini wujud dari kepuasan *performance* yang tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

2. Faktor-faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Titisari (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu,

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

Baron dan Byrne (2005) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain,

a. Kepuasan kerja

Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan OCB, khususnya tindakan yang menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, seperti berkata kepada orang luar bahwa perusahaannya adalah tempat bekerja yang baik, atau secara aktif mempromosikan produk-produk dan jasa perusahaannya.

b. Keadilan yang dipersepsikan

Keadilan yang dipersepsikan juga dinilai berperan. Ketika individu merasa bahwa dirinya diperlakukan secara adil oleh perusahaan, mereka cenderung menunjukkan perilaku OCB dibandingkan bila karyawan merasa diperlakukan sebaliknya.

c. Persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka

Faktor ini melihat perilaku mana yang memang merupakan bagian dari tugas, dan mana yang sukarela saja. Semakin luas pegawai mendefinisikan pekerjaan mereka, semakin cenderung melakukan OCB.

d. Promosi jabatan dan kenaikan gaji.

Berbagai bukti menunjukkan bahwa untuk membuat keputusan tentang promosi dan kenaikan gaji, para manajer seringkali menggunakan

penilaian mereka terhadap tingkat kesediaan para bawahannya untuk melakukan OCB.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh di atas maka faktor-faktor yang memengaruhi OCB dapat disimpulkan di antaranya faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan, faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan, kepuasan kerja, keadilan yang dipersepsikan, persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka, promosi jabatan dan kenaikan gaji.

3. Aspek-aspek OCB

Menurut Organ dkk (2006) mengungkapkan bahwa terdapat lima aspek-aspek OCB yaitu,

a. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki aspek ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

c. *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship*

akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Civic Virtue*

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

e. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Aspek ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

Organ (dalam Luthans, 2011) mengungkapkan terdapat lima aspek OCB yaitu,

- a. Altruisme (misalnya, membantu saat rekan kerja tidak sehat).
- b. Kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek).
- c. Kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan untuk program bersama).
- d. Sopan (misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik)

- e. Sikap sportif (misalnya, ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kelima dimensi OCByaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientousness*, kesungguhan, kepentingan umum, sopan, dan sikap sportif.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Robbins (2008), merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat ini serupa dengan definisi Spector (1997) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaan ataupun sebagai rangkaian yang paling berhubungan dari sikap seseorang terhadap aspek pekerjaannya.

Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Menurut Fleisman dan Bass (dalam Wijono, 2010), kepuasan kerja merupakan suatu tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya. Adapun menurut Schultz (dalam Wijono, 2010), kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang

pekerjaannya, agar individu dapat mengalami kepuasan dalam proses pembelajarannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang berkaitan dengan titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2002). Menurut Wagner III dan Hollenbeck (dalam Wijono, 2010) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan seseorang.

McCornick dan Ilgen (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan, bahwa kepuasan kerja sebagai satu rangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Kepuasan kerja tersebut merupakan suatu sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh orang lain. Dengan kata lain, kepuasan kerja berarti rangsangan efektif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Luthans (2011) menambahkan definisi kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dengan memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Dari beberapa definisi tentang kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dipegang oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sikap tersebut menyangkut penyesuaian diri dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, serta menyebabkan karyawan menyenangi pekerjaan tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Wijono (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah,

a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja bentuknya seperti keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

b. Gaji penghasilan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*)

Yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil oleh karyawan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Penyeliaan

Locke (dalam Wijono, 2010), menemukan dua jenis hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa.

d. Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para

pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain.

Sedangkan menurut Munandar (2011), mengungkapkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu,

a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Locke (dalam Munandar, 2011), ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendala terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas.

b. Gaji

Menurut hasil yang dilakukan Theriault (dalam Munandar, 2011), kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji tersebut diberikan.

c. Penyelia

Locke (dalam Munandar, 2011), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis hubungan atasan-bawahan, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Sedangkan hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

d. Rekan Sejawat

Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi

mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat terpenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

e. Kondisi kerja

Bekerja dalam ruang kerja yang sempit, panas, yang cahayanya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering keluar ruang kerjanya. Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk dengan peralatan kerja yang memadai dan layak pakai. Kondisi kerja yang seperti ini dimana kebutuhan fisik dipenuhi maka akan memberikan kepuasan kepada tenaga kerja itu sendiri.

Adapun Menurut Rivai (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu,

a. Isi pekerjaan

Isi pekerjaan merupakan deskripsi dan spesifikasi dari pekerjaan itu sendiri. Deskripsi pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Deskripsi pekerjaan dapat diasumsikan sebagai keseluruhan kajian ringkas informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaannya sebagai hasil dari analisis, yang biasanya berisi tugas pokok dari uraian tersebut. Sementara spesifikasi pekerjaan adalah persyaratan pengetahuan, ketrampilan atau keahlian, kemampuan mental dan fisik serta sifat-sifat kepribadian tertentu yang disyaratkan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara baik, efektif, efisien, dan produktif.

b. Supervisi

Supervisi sebagai pusat dan pemberi energi bagi karyawan di kala mencoba berbagai strategi, menghadapi berbagai kegagalan, dalam upayanya membangun sebuah organisasi yang tangguh. Energi yang kuat dari seorang supervisor dapat memberikan keyakinan dan membangkitkan motivasi.

c. Organisasi dan manajemen

Hubungan pekerja dengan manajemen didasarkan pada suatu kontrak atau perjanjian kerja. Dalam kontrak tersebut, berbagai hal yang terkait dengan hak-hak karyawan dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan. Hak-hak karyawan yang tercantum dalam kontrak antara lain mengenai gaji, bonus, hak cuti, dan kenaikan gaji. Sementara kewajiban karyawan terkait dengan pelaksanaan bidang tugas masing-masing.

d. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan perencanaan dan pengembangan karier karyawan. Perencanaan karier merupakan proses di mana kita menyeleksi tujuan karier dan jenjang karier menuju tujuan-tujuan tersebut. Sedangkan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain sebagai

bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Pemberian gaji membuat karyawan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

f. Rekan kerja

Dengan makin erat kedekatan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain akan tercipta produktivitas, moral tim, dan kepuasan kinerja karyawan. Perusahaan seharusnya bisa membantu memberikan dorongan, rasa kebersamaan dan membantu pekerjaan berjalan lebih baik.

g. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan termasuk di dalamnya kondisi tempat kerja seperti ruangan yang nyaman untuk bekerja, ventilasi, kantin, dan tempat parkir kendaraan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, promosi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, bekerja dalam tim, karyawan itu sendiri, isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya, rekan kerja, kondisi pekerjaan.

3. Aspek-aspek kepuasan kerja

Menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008) ada 5 aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu:

a. Upah

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pekerjaan

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

c. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d. Atasan

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

e. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Alasan peneliti menggunakan aspek-aspek tersebut dalam meneliti mengenai kepuasan kerja adalah karena kelima aspek tersebut mewakili dari tujuan penelitian yang dilakukan. Masing-masing dari kelima aspek tersebut membentuk kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan outsourcing.

Menurut Smith (dalam As'ad, 1998), aspek-aspek kepuasan kerja yaitu,

a. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan kepribadian karyawan dengan kepuasan kerja. Pekerjaan yang menarik dan menantang merupakan unsur penting kepuasankerja, karena karyawan memiliki kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuannya.

b. Gaji

Aspek ini menunjukkan jumlah remunerasi keuangan yang diterima pekerja dan keadilan yang dirasakan pekerja. Gaji dapat merefleksikan seberapa besar penghargaan yang diberikan manajemen atas kontribusi karyawan. Gaji juga diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

c. Promosi

Aspek promosi menunjukkan kemungkinan promosi yang dapat dialami oleh karyawan. Kebijakan promosi yang adil dan transparan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan bagi karyawan yang mendapat promosi.

d. Supervisi

Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja.

e. Rekan kerja.

Aspek rekan kerja menunjukkan hubungan sosial antara pekerja dengan teman kerjanya. Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Rekan kerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan kerja karyawan secara individu. Menurut Locke (dalam Wijono, 2010), aspek-aspek kepuasan kerja yaitu,

a. Nilai-nilai

Locke membedakan antara nilai-nilai dan kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu tujuan yang disyaratkan paling dasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia guna mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan oksigen dan air. Adapun nilai-nilai adalah kebutuhan pokok yang disyaratkan yang ada dalam pikiran seseorang.

b. Kepentingan

Manusia tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan dalam menempatkan nilai-nilai tersebut.

c. Persepsi

Cara pandang individu terhadap situasi dan nilai-nilai yang dialami oleh individu untuk memenuhi kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi, upah, pekerjaan, promosi, atasan, rekan kerja, tertarik pada kerjaan, nyaman bekerja, memiliki antusias yang tinggi, memiliki peluang untuk maju, pekerjaan itu sendiri, nilai-nilai, kepentingan dan persepsi.

3. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja menurut Munandar (2011) yaitu,

a. Dampak terhadap Produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter (dalam Munandar, 2011) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran kerja/keluar tenaga kerja (*turnover*)

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner dan Hollingworth (dalam Munandar, 2011) mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara

actual. Ketidakpuasan diungkapkan kedalam berbagai cara, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggungjawab dan lain-lain.

c. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (dalam Munandar, 2011) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja. Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausal masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan dari yang satu dapat memengaruhi yang lain, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan.

Menurut Kaswan (2017) terdapat beberapa dampak ketidakpuasan kerja yaitu,

a. Perubahan perilaku

Mungkin orang berharap respon pertama karyawan terhadap ketidakpuasan kerja adalah berusaha untuk mengubah kondisi-kondisi yang menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini dapat menyebabkan konfrontasi antara bawahan dengan atasan, bahkan barangkali konflik, karena karyawan yang tidak puas berusaha mengadakan perubahan dalam kebijakan atau personalia tingkat atas.

b. Penarikan diri secara fisik

Jika kondisi tidak dapat diubah, seorang karyawan yang tidak puas mungkin dapat memecahkan masalah dengan meninggalkan pekerjaan.

Cara lain menarik diri secara fisik adalah tidak hadir bekerja atau datang terlambat ke tempat kerja.

c. Penarikan diri secara psikologis

Ketika karyawan yang tidak puas tidak dapat mengubah situasi mereka atau tidak dapat menarik diri secara fisik dari pekerjaan mereka, mungkin mereka menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya. Meskipun secara fisik mereka di tempat kerja, namun pikiran mereka berada di tempat lain.

Penarikan diri secara psikologis mungkin mengambil beberapa bentuk. Pertama, jika ketidakpuasannya berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, karyawan akan menunjukkan tingkat keterlibatan pekerjaan yang sangat rendah. Kedua, rendahnya komitmen terhadap organisasi, individu yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi kerap kali menunggu kesempatan pertama untuk menghehtikan pekerjaannya.

Dari uraian diatas maka disimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja berdampak terhadap produktivitas karyawan, berdampak terhadap ketidakhadiran kerja atau keluarnya tenaga kerja (turnover), serta berdampak terhadap kesehatan karyawan karena diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik, mental dan kepuasan sendiri yang merupakan tanda dari kesehatan, perubahan perilaku, penarikan diri secara fisik, dan penarikan diri secara psikologis.

D. Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizationa citizenship behavior (OCB)

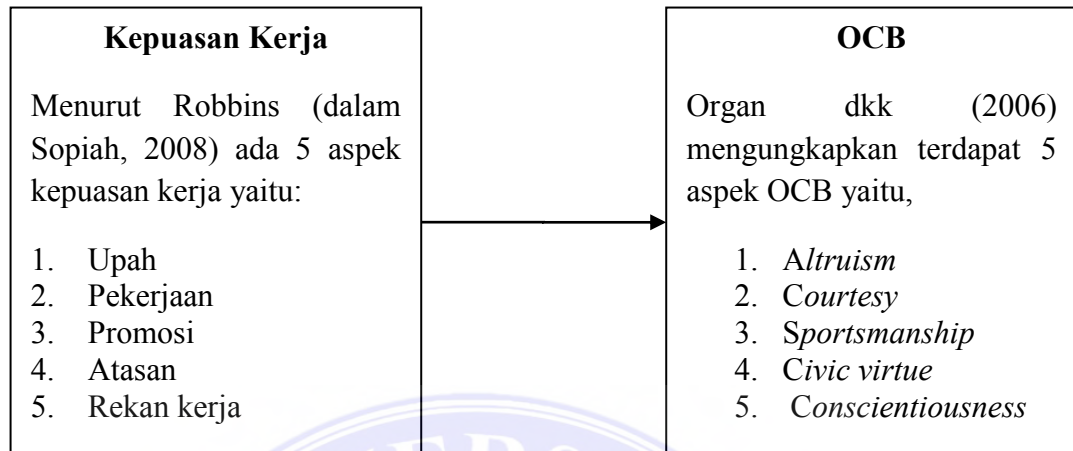
Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, jika seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya maka

karyawan tersebut akan rela untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia kerjakan. Dalam hal ini berarti apabila memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka secara tidak langsung akan memunculkan suatu perilaku yang melebihi peranannya (Extra-role/OCB). Hal-hal diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang positif terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (Robbins dan Coulter 2010).

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitiandari Nafi (2017) dengan judul hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan CV. Elfa's Kudus. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan CV. Elfa's Kudus ($r= 0,502$; $p < 0,00$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan CV. Elfa's Kudus dapat diterima. Semakin tinggi kepuasan kerjamaka semakin tinggi OCB pada karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah OCB pada karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Vertikaliny dkk (2014) mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto jugamenunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB.

Berdasarkan uraian di atas muncul dugaan bahwa adanya kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap OCB, karena emosi positif pada kepuasan kerja dapat meningkatkan kesediaan orang untuk menolong atau melakukan OCB.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari uraian di atas peneliti ingin membuktikan hipotesis yaitu, ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *Organizational citizenship behavior* (OCB). Demikian juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* (OCB).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2007).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu perhatian (Arikunto, 2010).

Variabel bebas : Kepuasan kerja

Variabel terikat : Organizational citizenship behavior (OCB)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2003), Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu,

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang dipegang oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sikap tersebut menyangkut penyesuaian diri

dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, serta menyebabkan karyawan menyenangi pekerjaan tersebut. Dilihat dari beberapa aspek kepuasan kerja dari Robbins (dalam Shopiah, 2008) yaitu, upah, pekerjaan, promosi, atasan, dan rekan kerja.

2. Organizational citizenship behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Dilihat dari beberapa aspek *organizational citizenship behavior* (OCB) dari Organ dkk (2006) yaitu, *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sample

1. Populasi

Populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2000). Sedangkan subjek penelitian yaitu orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2003). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. Indomas Teknik Perkasa. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang karyawan.

2. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugyono, 2007). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya menurut Hadi (2000) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam istilah teknik statistik dikatakan, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil. Sample pada penelitian ini berjumlah 49 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh popiulasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, yaitu 49 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dengan metode survey dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert yaitu skala yang berisi pertanyaan-pertanyaan sikap (*attitude statement*).

Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item *favourable* dan item *unfavourable*. Hal ini untuk menghindari jumlah yang bersifat asal menjawab. Untuk masing-masing pernyataan disediakan empat alternatif jawaban yang menunjukkan sikap sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat Tidak Setuju (STS). Cara penilaian skala yaitu dengan cara memberikan skor pada sebuah skala agar dapat dianalisis lebih lanjut.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi, yaitu instrument yang dapat dipakai untuk mengukur atribut psikologis (Azwar, 2003). Terdapat dua skala yang akan digunakan yaitu skala kepuasan kerja karyawan dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

1. Skala kepuasan kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menggunakan skala kepuasan kerja dari Robbins (dalam Sopiah, 2008) ada 5 aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu, upah, pekerjaan, promosi atasan, rekan kerja.

2. Skala *organizational citizenship behavior*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan menggunakan skala *organizational citizenship behavior* dari Organ dkk (2006) yaitu, *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness*.

F. Pengujian Skala

1. Validitas alat ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan atau mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dan kecermatan suatu instrument pengukuran melalui fungsi ukurnya yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang diukur oleh alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right\}\left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
- $\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
- $\sum X$ = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
- N = jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2 y + SD^2 x - 2r \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

- Rpq = Koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi
- Rtp = Koefisien product moment
- Sdy = Deviasi standar total
- Sdx = Deviasi standar faktor

2. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Selama aspek dalam diri subjek diukur memang belum berubah (Azwar, 2003).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *alpha cronbach* (Nisfiannor, 2009) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2 yi}{s_{x-tot}} \right)$$

Keterangan :

α : Alpha cronbach

k : Jumlah item

S^2_{yi} : Jumlah varian item dalam tes.

S_{x-tot} : Varian skor total.

Alasan digunakannya teknik reliabilitas *alpha cronbach* ini ialah,

- a. Jenis data continue
- b. Tingkat kesukaran seimbang
- c. Merupakan tes kemampuan, bukan tes kecepatan.

Menurut Nisfiannor (2009), teknik *alpha cronbach* lebih maju dari pada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik alpha cronbach dapat digunakan untuk item-item dikotomi dan nondikotomi, tidak lagi terikat untuk item-item yang tingkat kesukarannya seimbang dan hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji kuesioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

G. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kepuasan kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (*organizational citizenship behavior (OCB)*). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
- $\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
- $\sum X$ = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
- N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,622 dengan $P = 0.000 < 0.050$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB), atau sebaliknya. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan dinyatakan diterima.
2. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan adalah sebesar 38,6%. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 61,4% pengaruh dari faktor lain terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
3. Secara umum, hasil penelitian terhadap karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang sedang dan kepuasan kerja yang sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SD sebesar 15,586, nilai mean empirik *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 78,92, serta mean

hipotetik sebesar 80. Selanjutnya hasil SD kepuasan kerja sebesar 14,025, nilai mean empirik sebesar 75,37 dan mean hipotetik sebesar 85.

B. Saran

1. Saran kepada pihak perusahaan

Disarankan kepada perusahaan agar mengupayakan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini karena berpengaruh terhadap peningkatan kesediaan karyawan dalam melakukan OCB. Upaya dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan upah karyawan, pekerjaannya, promosi jabatan, hubungan baik antara atasan dengan karyawan, dan hubungan yang baik sesama rekan kerja.

2. Saran kepada subjek penelitian

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan pada subjek penelitian untuk dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam dirinya, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku saling tolong menolong sesama subjek, menjaga hubungan baik dengan saling menghargai sesama subjek, meningkatkan perilaku toleransi terhadap lingkungan kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, dan meningkatkan perilaku sukarela terhadap kewajiban yang diberikan kepada subjek.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki berbagai kekurangan seperti, sampel yang tidak homogen, mengobservasi dan mewawancarai subjek secara keseluruhan. Maka disarankan kepada peneliti

selanjutnya yang tertarik untuk meneliti kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk menggunakan sampel yang homogen, mengobservasi dan mewancarai secara keseluruhan dan melibatkan faktor lain dari *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga akan diperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB).



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 1998. Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Liberty.
- Adisasmito, Rahardjo (2014). Pengelolaan pendapatan dan belanja daerah. Jogjakarta : Graha ilmu.
- Arikunto, Suharsimi.2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S 2003. Reabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A. dan Byrne, D. (2005). Psikologisosial. Edisi kesepuluh: jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Boone, Louis E. Kurtz, David L. 2008. Pengantar Bisnis Kontemporer, buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Luthans, F. 2011. Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- McShane, Steven, M. Von Glinow, 2008. Organizational Behavior. Edition No. 5. Chicago, IL: McGraw Hill.
- Martoyo, Susilo. 2002. Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- M. Manullang. 2002. Dasar-dasar Manajemen. Cetakan 16. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Munandar, A.S. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nafi, C. dan Indrawati, E.S. 2017. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan CV. Elva's Kudus. Jurnal Empati, Agustus 2017 (Nomor 3), Halaman 134-145.
- Newstrom, J., & Davis, K. (2007). Organizational Behavior: Human Behavior at Work. New Delhi: McGraw-Hill.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial. Jakarta : Salemba Humanika.

- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. Organizational Citizenship Behavior. USA : Sage Publications, Inc
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Robbins S,P, dan Judge. 2006. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba Empat
- Rogelberg, Steven G. 2007. Encyclopedia of industrial and organizational psychology. California: Sage Publication
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sondang P. Siagian, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Spector, Paul, E. 1997. Job Satisfaction: Application, assessment, cause s and consequences. California: Sage Publication.
- Titisari, P. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jember : Mitra Wacana Media.
- Urbach. A.A. 2017. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pada Karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Naskah Publikasi Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Van, Dyne, L, graham J.W. 2005. Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation. Academic Management Journal.
- Vertikalini, H. Dan Wibowo, A. 2014. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan OCB Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Jurnal Nasional UMP.
- Wijono, S. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Kencana : Jakarta.
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

- 1. SKALA KEPUASAN KERJA**
- 2. SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**



Skala Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapat jaminan hidup dari perusahaan.				
2	Saya selalu terlambat mendapatkan gaji dari perusahaan.				
3	Saya senang karena mendapatkan pembelajaran baru dari pekerjaan saya saat ini				
4	Saya rasa perusahaan hanya memberi kesempatan promosi kepada orang-orang tertentu saja.				
5	Perusahaan selalu membayar gaji saya tepat waktu.				
6	Saya merasa bahwa pekerjaan saya adalah hal yang dilakukan berulang-ulang serta membosankan.				
7	Pekerjaan yang saya lakukan adalah sesuatu yang menyenangkan.				
8	Jaminan yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan dan masa kerja saya di perusahaan ini.				
9	Perusahaan ini memberikan saya untuk melatih kemampuan kerja saya.				
10	Saya rasa perusahaan akan lebih memprioritaskan kesempatan promosi kepada yang dekat dengan atasan.				
11	Menurut saya perusahaan memberi kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk bisa promosi jabatan.				
12	Menurut saya, atasan terlalu arogan sehingga sering mengambil keputusan secara sepihak dalam penyelesaian masalah.				
13	Perusahaan sering melakukan promosi jabatan untuk memotivasi para karyawannya.				
14	Saya rasa selalu ada masalah dengan pekerjaan yang mengharuskan kerja sama antar rekan kerja.				
15	Saya merasa atasan selalu berdiskusi dan berkomunikasi dengan baik ketika bersama bawahan dalam menyelesaikan masalah.				
16	Ada atau tidaknya promosi di perusahaan ini, saya tidak terlalu peduli.				

17	Saya yakin bahwa perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan untuk para karyawan yang berprestasi.				
18	Gaji yang saya terima selalu kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				
19	Adanya <i>feedback</i> atau umpan balik dari atasan terhadap setiap pekerjaan karyawan.				
20	Saya tidak punya harapan untuk promosi jabatan				
21	Saya semakin semangat bekerja karena perusahaan memiliki prospek promosi yang baik				
22	Menurut saya atasan tidak terlalu peduli dengan pekerjaan karyawan.				
23	Saya merasa senang berada di sekitar rekan kerja saya.				
24	Saya merasa bahwa rekan kerja saya tidak peduli dengan apapun permasalahan saya.				
25	Saya merasa senang jika diberi tanggung jawab lebih dari perusahaan				
26	Perusahaan ini memberikan saya untuk melatih kemampuan kerja saya.				
27	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya berikan pada perusahaan.				
28	Saya tidak terlalu menikmati bekerja disini.				
29	Rekan kerja saya selalu membantu jika saya memiliki masalah dalam pekerjaan saya.				
30	Saya merasa atasan tidak menghargai apa yang karyawan sudah kerjakan.				
31	Atasan selalu turun tangan ketika karyawan mendapat masalah.				
32	Saya merasa tidak pernah berkembang selama bekerja pada perusahaan ini				
33	Saya merasa komunikasi antar rekan kerja di perusahaan ini sangat baik dan menyenangkan				
34	Saya rasa atasan selalu lepas tangan jika karyawan mendapatkan masalah				
35	Kebutuhan hidup saya terpenuhi dengan gaji saya saat ini.				
36	Saya merasa rekan kerja merasa iri dan				

	ingin menjatuhkan saya.				
37	Saya merasa atasan selalu memberi perhatian terhadap karyawan.				
38	Saya merasa senang jika diberi tanggung jawab lebih dari perusahaan				
39	Rekan saya sangat senang menghargai saya jika saya berprestasi.				
40	Ketika berada di sekitar rekan kerja saya merasa tertekan dan terintimidasi				



Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya suka mengerjakan hal lain setelah pekerjaan saya selesai				
2	Menurut saya pekerjaan yang menumpuk adalah urusan pribadi masing-masing yang harus diselesaikan sendiri.				
3	Saya akan membantu karyawan lain yang memiliki pekerjaan yang menumpuk				
4	Saya hanya akan mengerjakan pekerjaan dan tugas saya				
5	Saya selalu menyusun jadwal pekerjaan saya agar selesai tepat waktu.				
6	Saya tidak menyusun jadwal saya, yang penting pekerjaan selesai				
7	Saya selalu meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja saya				
8	Saya merasa bahwa pekerjaan saya terlalu berat				
9	Saya sangat bersyukur atas pekerjaan saya				
10	Saya merasa terganggu dengan peraturan yang selalu berubah-ubah				
11	Saya merasa bersalah apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik				
12	Saya hanya meladenin pembicaraan yang penting saja menurut saya.				
13	Saya senang memperhatikan penampilan rekan kerja saya				
14	Apapun yang dikenakan oleh rekan kerja saya adalah bukan urusan saya.				
15	Saya menerima keadaan lingkungan kerja saya pada perusahaan ini.				
16	Saya hanya mengikuti ide dari perusahaan dalam mengembangkan organisasi.				
17	Saya dengan senang hati membantu karyawan yang mempunyai masalah dengan pekerjaannya				
18	Saya tidak mempersoalkan baik atau buruknya kinerja saya				
19	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu deadline				
20	Saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada perusahaan ini				
21	Saya berpartisipasi mengikuti perkembangan perubahan dalam organisasi.				

22	Semua niat baik dari orang lain adalah basa-basi semata.				
23	Saya mampu beradaptasi dengan setiap peraturan baru yang dibuat perusahaan				
24	Saya yakin bahwa perusahaan akan memaklumi saya apabila tidak selesai dalam mengerjakan tugas.				
25	Saya selalu memperhatikan dengan baik siapapun yang berbicara dengan saya.				
26	Saya tidak terlalu peduli dengan apa yang teman saya kerjakan				
27	Saya siap membantu karyawan disekitar saya tanpa pamrih				
28	Lingkungan kerja saya adalah sesuatu yang buruk menurut saya.				
29	Saya selalu menikmati setiap apa saja yang saya kerjakan.				
30	Saya jarang memiliki waktu untuk membantu rekan kerja saya				
31	Saya akan mengerjakan apapun yang bisa saya kerjakan walau itu diluar tugas pokok saya				
32	Saya kurang suka apabila disuruh untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar tanggung jawab saya.				
33	Saya merasa bersalah apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik				
34	Saya suka bekerja menunda-nunda pekerjaan.				
35	Saya selalu menghargai niat baik rekan kerja saya terhadap saya				
36	Saya selalu merasa tertekan setiap diberi dan melakukan pekerjaan.				
37	Saya senang memperhatikan pekerjaan teman saya.				
38	Saya kurang suka memberikan bantuan terhadap rekan kerja saya yang memiliki masalah dengan pekerjaannya				
39	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas				
40	Saya berharap rekan kerja saya membalas setiap perlakuan baik saya				



LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN
DATA SKALA KEPUASAN KERJA
DATA SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

NO	1	2	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	23	24	25	26	27	28	30	31	32	33	34	35	37	38	39	40	
1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	
3	1	3	1	3	1	4	3	2	2	2	3	2	2	1	4	2	3	4	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	2	
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	4	3	2	1	3	2	3	1	3	2	2	4	
5	1	2	1	2	1	4	2	1	1	1	3	2	2	1	4	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	1	
6	3	3	3	3	2	2	3	2	4	1	3	3	2	2	1	2	2	4	3	2	1	1	2	4	1	3	3	2	2	1	4	1	1		
7	2	3	2	3	3	4	2	1	2	2	2	2	3	3	4	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2		
8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	4	1	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	
10	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	
14	1	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	4	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	1	
15	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	1	3	3		
16	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	1	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	1	2	1	1	4	3	3	2	2	3	1	
17	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	4	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	4	2	2	1	2	
18	2	3	2	3	3	3	2	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	1	4	3	4	4	3	3	2	3	
19	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	2	4	
20	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
21	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	
22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	

23	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2	2	2	2	1	3	1	3	3	4	3	2	1	2	2	
24	2	1	2	1	1	3	3	4	2	1	4	4	4	1	3	3	3	2	4	3	4	4	4	1	2	1	4	4	3	2	3	4	4	4	
25	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	4	2	2	1	2	
26	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2
27	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	1	2	1	1	3	1	3	3	3	4	3	4	2	1	
28	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	
29	1	3	1	3	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	4	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	1	3	2	
30	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	
31	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	
32	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	
33	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	
34	2	1	2	1	2	2	2	3	4	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	4	1	3	2	2	2	1	1	1	1	
35	3	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
37	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	1	
39	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	
40	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	4	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	
41	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	
42	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1
43	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	1	2	2
44	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1
45	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	4	1	3	1	1	1	
46	2	2	2	2	1	2	2	1	4	1	3	2	2	1	2	2	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1	3	2	3	4	2	2	2	2	
47	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	
48	3	1	3	1	1	2	3	2	4	2	3	2	3	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	1	3	2	3	2	2	

49 2 2 2 2 2 3 2 1 2 1 3 2 2 2 3 3 3 2 2 2 1 1 1 2 2 1 3 2 3 2 3 2 1 1



DATA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

NO	1	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	33	34	35	40
1	2	2	3	4	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	3	1	4	3	4	4	4
2	2	2	4	3	3	2	1	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	4	3	3	3	3
3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	3	3	1	2	2	2	3	1	4	3	3	3	3
4	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2	1	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
5	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3
6	3	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3
7	3	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3
8	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	1	1	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4
9	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
10	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3
11	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
12	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
13	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	4	4	1
14	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2
15	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2
16	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3
17	2	2	1	3	3	1	1	2	2	4	3	1	3	2	2	4	2	4	2	3	3	1	2	1	3	4	2	1	3	3	2	3
18	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3
19	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3
20	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	4	2	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
22	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2

23	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2
24	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	3	1	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	1	3	4	3	3	3
25	1	2	2	4	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3
26	3	2	2	3	3	1	1	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3
27	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
28	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3
29	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2
30	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2
31	3	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2
32	3	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	1	4	1	3
33	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	4	4	3
34	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	2	3	3	2
35	2	3	1	2	4	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2
36	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
37	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3
38	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	4	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	4
40	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	4	2	1	2	2	3	3	4
41	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3
42	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3
43	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
44	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2
45	3	2	2	2	2	1	1	2	4	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3
46	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	4	2	1	2	2	4	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3
47	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3
48	3	2	3	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2

49 2 2 1 2 2 2 1 2 3 2 2 1 2 1 3 1 3 2 1 3 2 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2 3



LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR



A. Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Kerja

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	40

2. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	90,71	199,583	,437	,905
item2	90,57	199,333	,380	,906
item3	89,67	203,349	,192	,908
item4	90,71	199,583	,437	,905
item5	89,31	202,925	,199	,908
item6	90,57	199,333	,380	,906
item7	90,67	194,516	,559	,904
item8	89,94	200,809	,342	,906
item9	90,24	199,647	,492	,905
item10	90,57	196,250	,458	,905
item11	90,20	197,207	,423	,906
item12	91,14	200,167	,398	,906
item13	89,86	198,833	,445	,905
item14	90,24	195,564	,667	,903

item15	89,57	207,500	-,007	,911
item16	90,18	194,611	,619	,903
item17	90,67	194,516	,559	,904
item18	89,94	200,809	,342	,906
item19	90,55	192,711	,722	,902
item20	90,06	196,434	,530	,904
item21	89,76	197,855	,374	,906
item22	90,47	208,921	-,070	,913
item23	90,59	195,705	,489	,905
item24	90,24	199,647	,492	,905
item25	90,57	196,250	,458	,905
item26	90,63	193,821	,494	,905
item27	90,80	191,999	,607	,903
item28	90,86	194,917	,555	,904
item29	90,04	203,373	,137	,910
item30	90,20	197,207	,423	,906
item31	91,14	200,167	,398	,906
item32	89,86	198,833	,445	,905
item33	90,24	195,564	,667	,903
item34	90,06	196,434	,530	,904
item35	89,76	197,855	,374	,906
item36	89,47	207,796	-,020	,911
item37	90,55	192,711	,722	,902
item38	90,59	195,705	,489	,905
item39	90,63	193,821	,494	,905
item40	90,80	191,999	,607	,903

B. Reliabilitas dan Validitas Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Reliabilitas

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	40

2. Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	99,43	251,625	,566	,921
2	99,53	266,004	,093	,926
3	99,41	256,330	,507	,922
4	99,35	243,398	,747	,919
5	99,10	253,802	,500	,922
6	99,14	251,750	,585	,921
7	99,53	245,838	,684	,920
8	99,92	258,035	,346	,924
9	99,51	254,088	,686	,921
10	99,31	255,175	,531	,922
11	99,33	250,933	,621	,921
12	99,14	250,667	,626	,921

13	99,84	251,098	,560	,921
14	99,39	253,367	,567	,921
15	99,33	259,641	,346	,924
16	99,41	249,247	,617	,921
17	99,31	244,050	,725	,919
18	99,61	249,576	,605	,921
19	98,92	251,743	,699	,920
20	99,73	250,116	,638	,921
21	99,02	251,062	,708	,920
22	99,31	258,425	,452	,923
23	99,88	249,818	,563	,921
24	99,57	258,000	,423	,923
25	99,45	259,378	,379	,923
26	99,24	252,314	,609	,921
27	99,37	258,071	,318	,924
28	99,67	251,766	,482	,922
29	99,12	260,401	,342	,924
30	98,86	265,708	,095	,926
31	99,00	262,042	,277	,924
32	98,73	263,449	,252	,924
33	99,04	257,790	,456	,923
34	98,88	262,610	,303	,924
35	98,96	259,082	,371	,923
36	98,82	267,195	,066	,926
37	99,02	262,562	,295	,924
38	98,90	268,594	-,011	,926
39	98,78	264,094	,192	,925
40	99,00	261,292	,345	,924

LAMPIRAN D
ANALISIS DATA PENELITIAN

- 1. UJI NORMALITAS SEBARAN**
- 2. UJI LINIERITAS**
- 3. UJI HIPOTESIS**



A. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepuasanKerja	OCB
N		49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75,37	78,92
	Std. Deviation	14,025	15,586
Most Extreme Differences	Absolute	,160	,146
	Positive	,160	,146
	Negative	-,101	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		1,122	1,020
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161	,249

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined) Linearity	8886,340	29	306,426	2,099	,048
		Deviation from Linearity	4505,970	1	4505,970	30,870	,000
			4380,370	28	156,442	1,072	,446
	Within Groups		2773,333	19	145,965		
Total			11659,673	48			

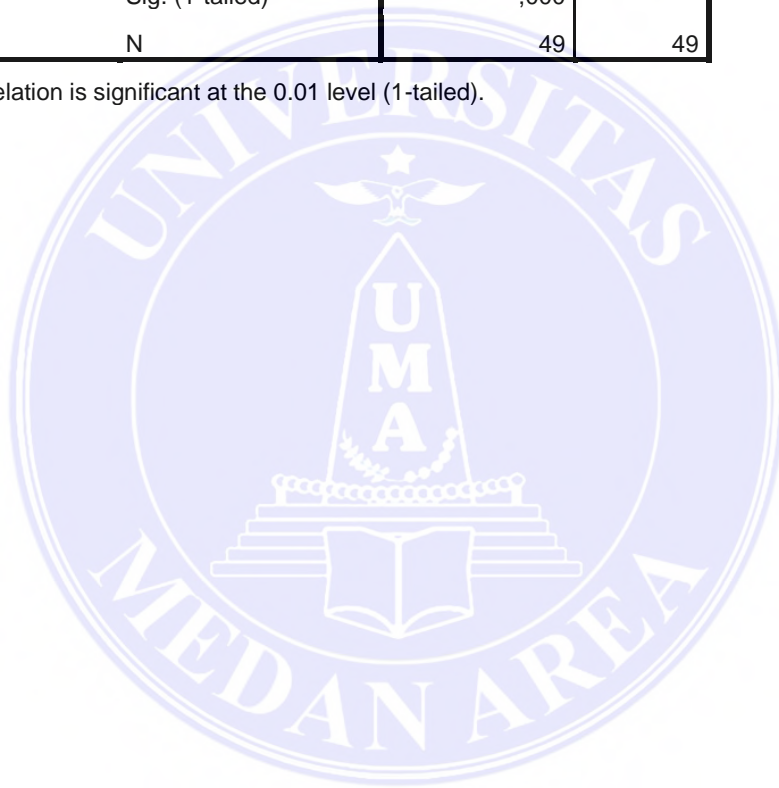
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * KepuasanKerja	,622	,386	,873	,762

C. Uji Hipotesis

		KepuasanKerja	OCB
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	,622**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	49	49
OCB	Pearson Correlation	,622**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 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 : 376/FPSI/01.10/X/2018
ampiran :
al : Pengambilan Data

Medan, 26 Oktober 2018

th, Direktur PT. Indomas Teknik Perkasa
i
empat

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

Nama : Muhammad Fahri
NPM : 14 860 0061
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

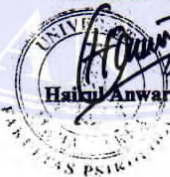
Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Indomas Teknik Perkasa Jl. Pulau Menjangan
Komp. MIC NO. D-1 Kawasan Industri Medan (KIM-2) Medan guna penyusunan skripsi
yang berjudul "*Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship
behavior (OCB) pada Karyawan PT. Indomas Teknik Perkasa*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah
dalam 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 Surat Keterangan yang menyatakan bahwa
mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang
Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Haikal Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



SURAT KETERANGAN
011/SK/ITP/X/2018

Medan, 05 November 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. Amirullah
Jabatan : Direktur Operasional

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Fahri
NPM : 148600061
Universitas : Universitas Medan Area
Fakultas : Psikologi

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan pengambilan data di PT. Indomas Tehnik Perkasa pada tanggal 29 Oktober 2018 dan kiranya kami harapkan data tersebut dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan PT. Indomas Tehnik Perkasa".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 05 November 2018
PT. Indomas Tehnik Perkasa


Amirullah
Direktur Operasional