

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT. PELINDO I MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

FANNY ANGGRAINI
168600366



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)12/8/22

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT. PELINDO I MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/8/22

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

Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan PT. Pelindo I Medan

Nama : Fanny Anggraini

NPM : 168600366

Bagian : Psikologi Industri Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Suryani Hardjo, S.Psi, M.A

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

Ka. Bagian

Dekan

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

M. H. Rusyad Fadilah, S.Psi., M.Psi. Psikolog

Tanggal Lulus : 14 Januari 2021

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

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

Dr. Hj. Kisyah Fadilah, S.Psi., M.Psi. Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Istiana, S.Psi, M.Psi
3. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A
4. Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Saya meyakini 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 aturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Januari 2021



Fanny Anggraini

168600366

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fanny Anggraini
NPM : 16.860.0366
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti NonNoneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Pelindo I Medan.** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugasakhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penciptaan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 14 Januari 2021

Yang menyatakan

(Fanny Anggraini)

MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَكَ. مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا
مَرَدَّ لَهُ. وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya :

Beberapa (muqabbalat) malaikat-malaikat yang selalu menjaganya (muqabbalat) dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan dari mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki kehurukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra'd :11)

Halaman Persembahan

Saya persembahkan skripsi ini untuk mereka
yang tiada henti memberikan semangat dan doa
dalam kelancaran penyelesaian skripsi ini

Ayah dan Bunda tersinta (Ayahanda Fahmi dan Ibunda Saibatul Warni)

Adik tersayang (Ilhan Fahreza)



**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT. PELINDO I MEDAN**

Oleh:

FANNY ANGGRAINI

NPM: 168600366

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT.Pelindo I Medan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah bentuk perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya di tempat kerja. Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai seberapa besar kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan purposive sampling, sampel berjumlah 66 karyawan. Metode pengambilan data menggunakan model skala likert. Penelitian ini menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan skala dukungan organisasi. Metode analisis data Regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka di peroleh $f = 4,242$ $R^2 = 0,146$ dengan $P = 0,001$ perhitungan nilai rata rata hipotetik dan empirik dukungan organisasi 85,48 dan 57,5 maka tergolong tinggi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) 105,06 dan 87,5 tergolong tinggi. Sedangkan $Be\% = 14,6\%$ masih ada 85,4% faktor lain yang mempengaruhi OCB. Hal ini berarti hipotesis yang di ajukan dinyatakan diterima. Dalam penelitian ini juga menggunakan analisis data independent sample t-tes guna mengetahui perbedaan OCB ditinjau berdasarkan masa kerja dan jenis kelamin. Maka diperoleh hasil T-Test masa kerja yaitu 0,860 dan berdasarkan jenis kelamin yaitu 0,608 hasil yang diperoleh diketahui tidak ada perbedaan yang signifikan antara perbedaan OCB ditinjau dari masa kerja maupun jenis kelamin.

Kata kunci : Dukungan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan karyawan.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN EMPLOYEES OF PT. PELINDO I MEDAN

Oleh:

FANNY ANGGRAINI

NPM: 168600366

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational support on Organizational Citizenship Behavior (OCB) for employees of PT Pelindo I Medan. OCB is a form of behavior carried out by employees outside of their main duties and is an individual contribution that exceeds the demands of a role in the workplace. Organizational support is the employee's perception of how much appreciation, concern, and treatment the organization has on the welfare of its employees. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used purposive sampling, a sample of 66 employees. The data collection method uses a Likert scale model. This study uses the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale and the organizational support scale. Method of data analysis simple linear regression. Based on the data analysis carried out, the obtained $f = 4.242$ $R^2 = 0.146$ with $P = 0.001$ calculation of the hypothetical and empirical mean value of organizational support 85.48 and 57.5, it is classified as high and organizational citizenship behavior (OCB) 105.06 and 87,5 is classified as high. Meanwhile, $Be\% = 14.6\%$, there are still 85.4% other factors that influence OCB. This means that the proposed hypothesis is accepted. In this study also used independent sample t-test data analysis to determine differences in OCB in terms of length of service and gender. Then the results of the T-Test work tenure are 0.860 and based on gender is 0.608, the results obtained show that there is no significant difference between the differences in OCB in terms of tenure and gender.

Keywords: organizational support, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and employee.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil'aalamiin. Puji dan syukur yang tiada habisnyapenulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada penulis serta nikmat yang tiada terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)Karyawan PT. Pelindo I Medan”** yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M. EnG, M.ScH selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi Psikolog selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan.
4. Bapak Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi, Selaku ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi.
5. Ibu Suryani Hardjo S.Psi M.A selaku Pembimbing I atas keikhlasan, kesabaran, dan selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, dukungan, serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu.

6. Ibu Laili Alfita S.Psi MM M.Psi Psikolog selaku pembimbing II atas keikhlasan, kesabaran serta bimbingan dalam membantu peneliti menyusun skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing, dan memberi nasehat serta dukungan dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Psikologi yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, tak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi, yang selalu menuntun mahasiswanya dalam hal kebaikan, serta staf fakultas psikologi yang telah banyak membantu peneliti dalam menyusun administrasi.
8. Terimakasih kepada PT. Pelindo I Medan yang telah bersedia dan memberi izin kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada ayah saya Fahmi dan Bunda Saibatul Warni yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini.
10. Kepada adik saya Ilhan Fahreza yang telah meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada papa Widya Gustanto dan mama Nurhalidah Rangkuti yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini
12. Kepada ompung Siti Chaiwarnani tersayang yang selalu memberikan dukungan, mendoakan dan memberikan semangat tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini
13. Kepada Om Ali Azhar dan Ibu Rabiatul Adawiyah yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini

14. Kepada Abah Armansyah dan Umak Siti Rohanayang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini
15. Kepada Tulang Ahmad Effendi Rangkuti dan Nantulang Sari Prihartami yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini
16. Kepada Tulang Muhammad Hidayat yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini
17. Kepada kedua ibu saya Nina Dahniati dan Nur'ainun Thiobah yang selalu memberikan support kepada peneliti dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini
18. Kepada sepupu saya Ghina Salsabila Widyanti, Ahmad Yasir Abdullah Batubara, Nadhifah Widyanti, Khairunnisa Widyanti, Zaskia Fatimah Azzahra Batubara, Amirah Alfi Syakira, Muhammad Khoir Al-Fatih Rangkuti, Muhammad Haykal Ar-Royhan Batubara dan Muhammad Akbar Naufal yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada kakaknya dalam menyelesaikan skripsinya.
19. Kepada Devrizal, Nilam Ramadhayanti Mutiara dan Wira Pratiwi Atas kasih sayang dan kebahagiaan yang kalian berikan, untuk saling bercerita, memotivasi, dan berbagi, kebersamaan, serta support dan semangat kalian dalam membantu proses skripsi ini serta selalu mengingatkan saya dalam hal kebaikan.
20. Semua pihak yang telah memberi dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan

kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Medan, 14 Januari 2021

Fanny Anggraini



DAFTAR ISI

ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
C. Batasan Masalah	Error! Bookmark not defined.
D. Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
E. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
F. Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II	Error! Bookmark not defined.
TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
A. Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2. Fungsi Dan kewajiban Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
3. Kewajiban Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Error! Bookmark not defined.

1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Error! Bookmark not defined.
2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Error! Bookmark not defined.
3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Error! Bookmark not defined.
4. Manfaat OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	Error! Bookmark not defined.
C. Dukungan Organisasi	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Dukungan Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2. Dimensi Dukungan Organisasi	Error! Bookmark not defined.
3. Dampak Dukungan Organisasi	Error! Bookmark not defined.
D. Masa Kerja	Error! Bookmark not defined.
E. Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
F. Dinamika Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Error! Bookmark not defined.
G. Perbedaan <i>organizational citizenship citizenship</i> (OCB) ditinjau dari masa kerja	Error! Bookmark not defined.
H. Perbedaan <i>organizational citizenship citizenship</i> (OCB) ditinjau dari jenis kelamin	Error! Bookmark not defined.
I. Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
J. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Variabel Penelitisan	Error! Bookmark not defined.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Error! Bookmark not defined.
2. Dukungan Organisasi	Error! Bookmark not defined.
3. Masa kerja.....	Error! Bookmark not defined.
4. Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi, teknik Pengambilan Sampel dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Metode Pengambilan Data	Error! Bookmark not defined.
1. Skala Dukungan Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
2. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Error! Bookmark not defined.
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Validitas	Error! Bookmark not defined.
2. Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
G. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV.....	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Orientasi Kancah Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Persiapan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Persiapan Administrasi	Error! Bookmark not defined.
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3. Pelaksanaan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Asumsi	Error! Bookmark not defined.
2. Hasil Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana	Error! Bookmark not defined.
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	Error! Bookmark not defined.

D. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ditinjau dari masa kerja **Error! Bookmark not defined.**

1. Uji Homogenitas ditinjau dari masa kerja . **Error! Bookmark not defined.**
2. Analisis Uji Beda T-Test ditinjau dari masa kerja **Error! Bookmark not defined.**

E. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ditinjau dari dan jenis kelamin **Error! Bookmark not defined.**

1. Uji Homogenitas..... **Error! Bookmark not defined.**
2. Analisis Uji Beda T-Test ditinjau dari Jenis kelamin **Error! Bookmark not defined.**

F. Pembahasan **Error! Bookmark not defined.**

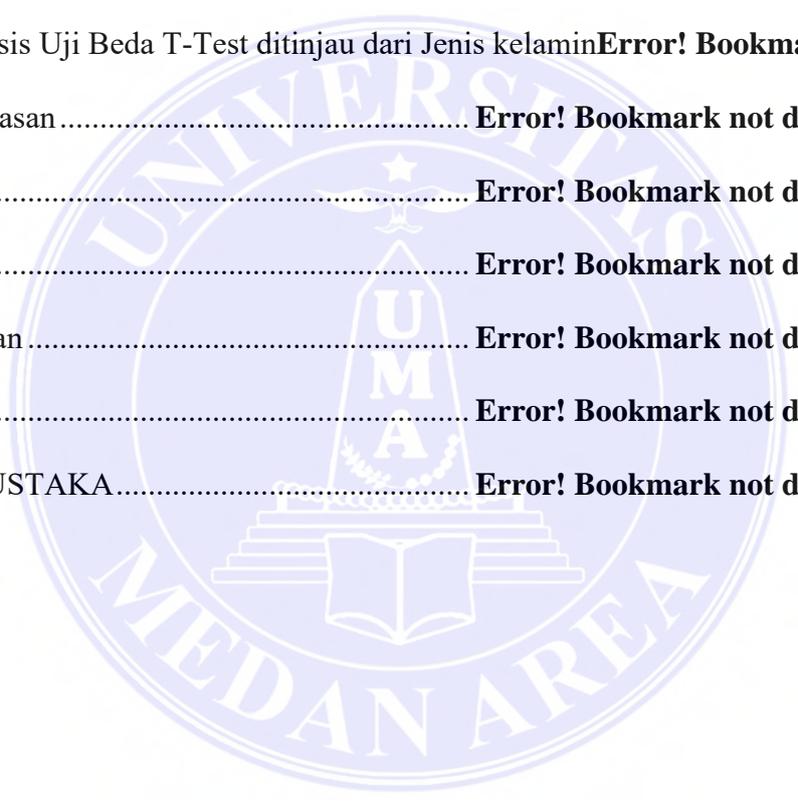
BAB V **Error! Bookmark not defined.**

PENUTUP **Error! Bookmark not defined.**

A. Simpulan **Error! Bookmark not defined.**

B. Saran..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA..... **Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR TABEL

3.1 Bobot Penilaian skala	51
4.1 Distribusi Aitem Dukungan Organisasi Sebelum Uji Coba	59
4.2 Distribusi Aitem <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Sebelum Uji Coba..	60
4.3 Distribusi Aitem Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba	61
4.4 Distribusi Aitem <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Setelah Uji Coba ...	63
4.5 Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	66
4.7 Uji linieritas Anova table	66
4.8 Rangkuman Hasil Uji Linearitas	67
4.9 Rangkuman Perhitungan Regresi Sederhana Linier	58
4.10 Rangkuman koefisien determinan	69
4.11 Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	71
4.12 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	73
4.13 Hasil Perhitungan Uji Beda T-Test <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berdasarkan Masa Kerja.....	74
4.14 Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berdasarkan masa kerja.....	75
4.15 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	75
4.16 Hasil Perhitungan Uji Beda T-Test <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.17 Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berdasarkan jenis kelamin.....	77

DAFTAR GAMBAR

4.1 Kurva Distribusi Normal skala Dukungan Organisasi.....	72
4.2 Kurva Distribusi Normal skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Dukungan Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	
.....	78
Lampiran B Data Penelitian	84
Lampiran C Uji Validitas dan Reabilitas.....	90
Lampiran E Analisis Data.....	99
Lampiran F Surat Penelitian.....	109



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, kompetisi antar perusahaan, khususnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia semakin ketat. Perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri tetapi juga luar negeri. Kondisi itu tak lepas dari perubahan di berbagai bidang, meliputi perkembangan teknologi komunikasi, munculnya generasi millenials yang berperan besar sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi, kebutuhan pola pikir, pola kerja baru, dan model bisnis.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memerlukan SDM yang berkualitas untuk menghadapi perkembangan dunia bisnis dengan persaingan yang ketat antar perusahaan (Setyani, 2013). Menurut Ardana, dkk SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Suwandewi & Dewi, 2016)

Organisasi akan dapat menghasilkan kinerja dengan baik bilamana terdapat suatu kelaziman dimana karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun karyawan harus melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran sesama karyawan, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan kunci kesuksesan suatu

organisasi, misalnya ketika timbal balik yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka akan berdampak pada berkurangnya niat karyawan untuk menjalankan perilaku OCB. OCB merupakan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan penghargaan oleh perusahaan atas tugas yang telah dilaksanakan. (Azhar, 2019)

Pelaksanaan atas tugas-tugas tersebut tidak hanya merupakan tugas-tugas yang telah ditetapkan saja (*in-role*) namun lebih dari itu juga perilaku yang tidak digariskan dalam *job description* atau bersifat *extra-role* juga sangat dibutuhkan oleh organisasi. Perilaku tersebut diharapkan mampu membuat organisasi lebih efektif. (Putra, 2013). Membahas mengenai *Organizational Citizenship behavior* yang termasuk perilaku individu dalam organisasi. Banyak penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* yang berfokus pada pengaruh perilaku *Organizational Citizenship* ini terhadap kinerja individu dan organisasi. Dimana yang paling menonjol ialah perilaku organisasi dalam perusahaan. Perusahaan yang juga mempunyai tujuan agar mencapai efisiensi dan efektifitas sebagai organisasi profit. Haruslah mempunyai daya saing agar bisa berkompetisi dengan perusahaan lain. (Putra, 2013)

Fenomena saat ini yang menjadi tantangan bagi Indonesia adalah pasar bebas atau MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). MEA yang bertujuan untuk menciptakan pasar tunggal tidak hanya membuka arus perdagangan barang, jasa melainkan juga tenaga kerja terampil atau profesional secara lebih bebas. Maka seluruh perusahaan di Indonesia harus dapat meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki untuk mencapai kesuksesan dalam persaingan global seperti MEA. Oleh sebab itu dibutuhkan sumber daya manusia

atau karyawan dengan kinerja tinggi dalam pencapaian misi serta mampu untuk memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Kontribusi lebih terhadap organisasi ini biasanya disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan mengingat pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk efektifitas dan efisiensi organisasi dalam meningkatkan kualitasnya, maka dukungan organisasi diharapkan dapat mempengaruhi terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut.

Hal ini sejalan dengan ungkapan yang dinyatakan dalam penelitian Milissa (2013) faktor yang mempengaruhi OCB karyawan antara lain adalah budaya organisasi, dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat faktor dukungan organisasi sebagai variable yang mempengaruhi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Karyawan yang merasa perusahaan memberi dukungan yang sepadan dengan apa yang dilakukannya maka akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai tanggapan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) pada sampel karyawan dari berbagai organisasi ditemukan bahwa karyawan yang merasa bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan dan komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, adanya dukungan perusahaan meningkatkan

harapan bahwa performa kerja mereka akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi.

Dukungan organisasi dilihat sebagai faktor organisasi yang sering dimungkinkan mendahului adanya *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi. Hal ini dimungkinkan dukungan organisasi memberi perhatian pada karyawan dan ketika seorang karyawan senang dengan dukungan yang diberikan maka mereka ingin memberikan imbalan untuk mendukung organisasi tersebut (Putra, 2013).

Begitu juga dinyatakan oleh Liu (2009) bahwa OCB mendapatkan kontribusi dan peran dari dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi dimana ia bekerja akan cenderung melakukan lebih untuk organisasi mereka baik dari tindakan maupun dalam totalitas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan terlibat lebih banyak daripada dengan organisasi yang memiliki tingkat dukungan rendah terhadap karyawan mereka (Eisenberger, et al., 2001). Menurut Eisenberger, et al. (2001) dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan mempercayai kontribusi yang diberikan organisasi terhadap mereka. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Millissa, 2013)

Hasil observasi lapangan di PT.Pelindo I Medan pada divisi SDM yaitu, dengan meningkatnya sistem kerja secara digital, menuntut semua karyawan untuk trampil dan memahami kemajuan teknologi yang di terapkan di lingkungan kerja. Namun terdapat beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengaplikasikan sistem digital tersebut yang membutuhkan arahan berkali kali

dalam penerapan di setiap kali akan mengaplikasikannya. Terlihat rekan kerja yang disampingnya tidak peduli dan tidak ada keinginan dengan sukarela untuk menolong mereka yang kesulitan atau mengalami kendala dalam proses kerjanya. Untuk penjelasan mengenai alat digital tersebut sebenarnya tugas IT tetapi ketika ada rekan kerja yang bisa melakukannya dengan sukarela. Pada perilaku karyawan yaitu rendahnya rasa saling ingin menolong antar rekan kerja, rasa ingin membantu dengan rekan kerja rendah walaupun dengan rekan kerja yang berada disamping terdekatnya dan begitu pula dengan rasa ingin menolong pada karyawan yang sudah berusia yang kurang mengerti dan memahami mengenai perkembangan kecanggihan teknologi pada era modern ini. Sehingga jika ada yang kurang mengerti maka ia banyak bertanya kepada rekan kerja yang mengetahui mengenai teknologi tersebut, tetapi untuk karyawan yang mengerti enggan memberi tahu atau mengajari dengan sukarela, sehingga membuat karyawan yang tidak mengerti teknologi canggih pada masa ini harus banyak bertanya.

Selain itu terlihat perilaku karyawan yang sudah bersiap untuk meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai, sehingga begitu pukul 17.00 WIB mereka langsung bergegas untuk pulang. Hal ini mengindikasikan bahwa OCB mereka rendah, karena mereka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi (mereka enggan meluangkan waktu ekstra), dan terlihat kurangnya rasa kepedulian untuk mematikan AC atau lampu di ruangan kerja mereka.

Terlihat juga ketika ada kemalangan yang dialami oleh salah satu karyawan yaitu ada yang meninggal dunia, namun VP (*Vice President*) tidak bisa mewakilinya maka di tunjuk salah satu dari karyawan untuk mewakili datang kerumah duka serta menyerahkan uang kemalangan, mereka saling tolak menolak

dengan alasan pekerjaan mereka masih banyak, tidak ada kendaraan dan lain-lain, sementara untuk kendaraan bisa disediakan oleh perusahaan..

Melalui observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan SDM di PT. Pelindo I Medan yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa organisasi sudah cukup mendukung dalam hal memberikan fasilitas dan saran kerja yang baik, namun untuk tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tergolong rendah dikarenakan mereka tidak merasa itu bukan merupakan tugas mereka dan mereka masih mempunyai tugas wajib yang harus diselesaikan, sehingga kurang bersedianya dalam melakukan perilaku *extra role* dalam jam kerja.

Dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satu faktor yang mempengaruhi adalah masa kerja. Menurut Myers (1999) masa kerja adalah banyaknya waktu sejak kapan seseorang terdaftar sebagai karyawan tetap sampai saat suatu. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang memperkerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa mereka memiliki “investasi” didalamnya.

Berdasarkan penelitian Steers dan Porter (1983) mengenai masa kerja, dapat dilihat bahwa masa kerja merupakan variabel yang mempunyai peran bagi pelaksanaan kerja seorang karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan dalam bidangnya, maka akan makin kuat pula dorongan untuk tetap terlibat menjadi anggota organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat pula membuatnya semakin terbiasa dengan apa yang dihadapi, sehingga akan membangkitkan rasa tanggung jawab dan loyalitas

terhadap pekerjaannya. Loyalitas karyawan akan membuat karyawan tersebut berusaha semaksimal mungkin bagi kelangsungan organisasinya serta berusaha untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut tanpa merasa terpaksa.

Faktor lain yang juga diyakini memiliki pengaruh dengan *organizational citizenship behavior* adalah jenis kelamin. Lovell dkk (1999) menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka yaitu perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan pria (Diefendorff, Brown, & Kamin, 2002)

Lovell dkk (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, yang mana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Morrison (1994) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku in-role mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Diefendorff, Brown, & Kamin, 2002)

Maka dari fenomena fenomena yang ada dan dari hasil penelitian terdahulu serta mengingat pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pelindo I Medan, Mengetahui

perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari masa kerja dan jenis kelamin.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut kurangnya kesediaan karyawan untuk sukarela mengerjakan tugas yang bukan merupakan pekerjaannya, kurang bersedianya karyawan bekerja diluar jam kerja, ketika jam pulang tiba para karyawan segera mengemas barang untuk persiapan pulang dan melakukan absensi tanpa menghiraukan komputer lampu maupun pendingin ruangan masih dalam keadaan menyala dan juga kesedian ketika adanya kemalagan yang dialami oleh salah satu karyawan apabila VP (*Vice president*) tidak bisa mewakili dan menunjuk karyawan lain untuk menggantikannya dimana mereka beranggapan bahwa itu bukan merupakan dari bagian dari tugas utama mereka. Selanjutnya masa kerja dan jenis kelamin diasumsikan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Individu dengan masa kerja lebih lama memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih tinggi. Kemudian individu dengan jenis kelamin wanita lebih bersedia melakukan *extra role* dibandingkan pria.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari masa kerja
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari jenis kelamin

Sampel merupakan karyawan pada karyawan divisi SDM PT. Pelindo I Medan. Dilaksanakan di PT. Pelindo I Medan yang berada di Jl. Lingkar Pelabuhan No. 1 Belawan.

D. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut

1. “Apakah ada pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pelindo I Medan ?”
2. “Apakah ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari masa kerja pada karyawan PT. Pelindo I Medan ?”
3. “Apakah ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Pelindo I Medan ?”

E. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pelindo I Medan.
2. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari masa kerja pada karyawan PT. Pelindo I Medan
3. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Pelindo I Medan

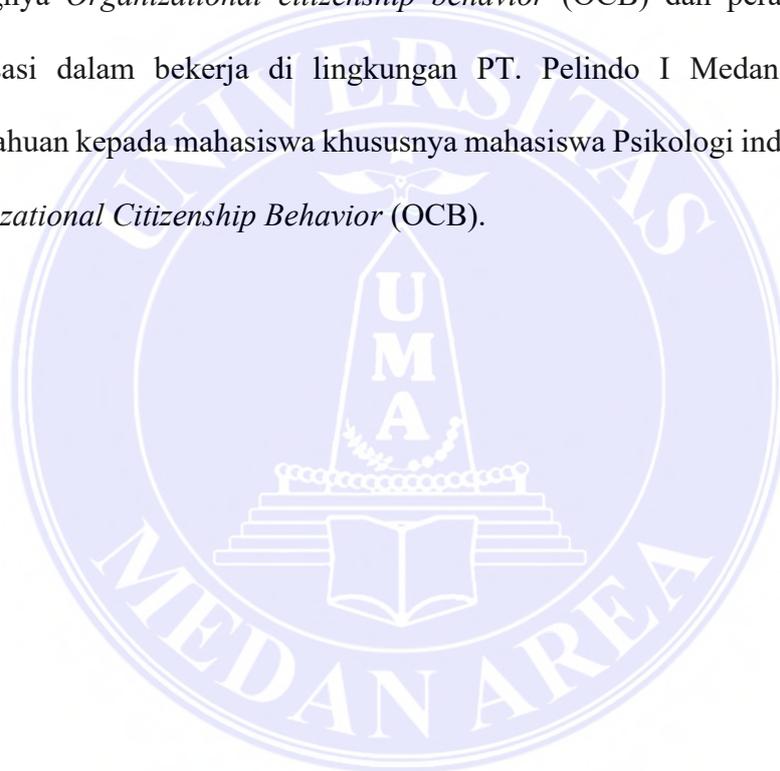
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teori yang berkaitan dengan dukungan organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada karyawan dan pihak SDM tentang pentingnya *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan peranan dukungan organisasi dalam bekerja di lingkungan PT. Pelindo I Medan. Memberikan pengetahuan kepada mahasiswa khususnya mahasiswa Psikologi industri mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/ tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. (Fachrian, 2015)

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) 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. Dalam suatu struktur organisasi perusahaan

memiliki job description setiap karyawan sesuai jabatannya. Job description digunakan sebagai panduan bagi perusahaan kepada karyawannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja di dalam hubungan kerja, aset perusahaan, dan orang penjual jasa yang mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. (Hasibuan, 2003)

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka, karyawan merupakan aset dari suatu perusahaan yang berperan aktif dalam kegiatan di perusahaan tersebut, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan

2. Fungsi Dan kewajiban Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Budiasih , 2017)

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman

dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut. (Pratama, 2014)

3. Kewajiban Karyawan

Kewajiban Karyawan Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

- a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
- b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.
- c. Menciptakan Ketenangan Kerja Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. (Karina, 2014)

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individual bebas untuk menentukan, yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem reward normal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif (Organ, 1990), Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan Organizational

Citizenship Behavior (OCB) memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi langsung atau secara tidak langsung dari organisasinya (Podsakoff dan MacKenzie, 1997) dalam (Titisari, 2014)

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial *positif, konstruktif* dan bermakna membantu. (Fitriastuti, 2013)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Titisari, 2014)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Mereka sering dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas Penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara intensif dilakukan sejak pengenalannya hampir dua puluh

tahun yang lalu (Titisari, 2014). Mayoritas penel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah fokus pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kinerja individual dan organisasional. (Titisari, 2014)

Bateman dan Organ (1983) yang pertama kali menciptakan istilah Organisasi Citizenship Behavior, mengoperasionalkan konsep dengan memasukkan dua jenis perilaku: (1) kontribusi positif aktif, seperti ketepatan waktu dan kehadiran di luar apa yang ditegakkan secara ketat, juga (2) penghapusan kerugian bagi seseorang kolega atau organisasi, seperti menahan diri dari keluhan, banding dan tuduhan atas hal-hal sepele, dalam (Makoczy & Xin, 2002)

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan perilaku OCB ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB (Fitriastuti, 2013)

Good organizational citizenship didefinisikan sebagai karyawan yang memberikan kontribusi terhadap organisasi secara efektif, yang tidak secara eksplisit diminta oleh atasan atau tercantum dalam deskripsi pekerjaannya (*discretionary*) dan tidak ada *reward* secara formal (*insentif*). Organ juga mencatat, bahwa OCB ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis ‘kepuasan berdasarkan kinerja’. Dyne et al. (2004) mengusulkan konstruksi dari *extra-role behavior* (ERB), yaitu perilaku sukarela yang cenderung menguntungkan

organisasi dan melebihi atau diluar tuntutan perannya. Organ menyatakan bahwa definisi ini tidak didukung penjelasan yang cukup mengenai ‘peran pekerjaan’ seseorang. Semua itu tergantung dari harapan dan komunikasi dengan pengirim peran tersebut. Definisi teori peran ini menempatkan OCB atau ERB dalam *realism* fenomenologi, tidak dapat diobservasi dan sangat subjektif. (Fitriastuti, 2013)

Definisi ini juga menganggap bahwa pelaku OCB bertujuan untuk menguntungkan organisasi. Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa OCB merupakan: (a) Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi; (b) Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal; (c) Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* formal. (Fitriastuti, 2013)

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, OCB adalah bentuk perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, yang diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut, dan merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerjameliputi perilaku menolong orang lain, secara sukarela untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ mengatakan OCB diukur dari lima dimensi yaitu; *Altruism*, *Civic virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportsmanship*. Dalam skala OCB apabila semakin tinggi skor yang diperoleh individu maka semakin tinggi juga OCB yang dimiliki individu. Semakin rendah skor OCB individu dalam skala maka semakin

rendah OCB yang dimiliki individu. OCB terdiri atas lima dimensi yakni : (Titisari, 2014)

1. *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. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *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). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
3. *Conscientiousness* Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
4. *Courtesy* Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.
5. *Sportmanship* Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan

dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan hal yang penting dalam organisasi. Maka penelitian ini berusaha mencari variabel-variabel yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal : (Titisari, 2014)

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.

- a. Kepuasan kerja

Faktor internal yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi,

membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

b. Komitmen Organisasi

Faktor lain yang berperan dalam membentuk *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan adalah komitmen organisasi. Banyak penelitian yang sudah dilakukan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti yang dilakukan oleh Bolon (menemukan bahwa komitmen afektif merupakan prediktor pada OCB-I dan OCB-O, Wagner dan Rush (2000) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ackfeldt dan Coote (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kemudian Begum (2005) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada *altruism* dan tidak berpengaruh pada *compliance*.

c. Kepribadian

Kepribadian juga bisa sebagai variabel pembentuk *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Organ berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB). Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu merefleksikan ciri/ *trait* predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Kepribadian merepresentasikan konsep orang secara keseluruhan, oleh karena itu kepribadian mencakup persepsi, pengetahuan, motivasi dan lainnya.

d. Moral Karyawan

Moral berasal dari bahasa latin yaitu *mores* yang berarti kesusilaan, tabiat atau kelakuan. Moral memuat ajaran atau ketentuan baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Dapat diartikan bahwa moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau dalam konteks penelitian ini terhadap organisasi. Sasaran moral adalah keserasian atau keselarasan perbuatan-perbuatan manusia dengan aturan-aturan yang mengenai perbuatan-perbuatan manusia itu sendiri dari Kebanyakan moralis beranggapan bahwa moralitas semata-mata terkandung dalam kaidah yang sangat umum dan khas. Berdasarkan anggapan tersebut mereka mudah sekali menerima pandangan bahwa moralitas semata-mata terdapat dalam hati nurani masing-masing orang, dan bahwa untuk memahaminya cukup menelaah diri sendiri.

e. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *persistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan

lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

2. Faktor eksternal Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya

a. Kepemimpinan

Variabel lain yang dapat membentuk *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah gaya kepemimpinan. Shahzad. et.al (2010) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Zang et al. (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berkontribusi untuk pengembangan lebih kuat pada persepsi sarana organisasi dan individu. Hal ini yang menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat.

b. Kepercayaan pada pemimpin

Faktor lain yang menjadi perhatian juga adalah kepercayaan terhadap pimpinan (*trust in leader*), Podsakoff menyatakan bahwa kepercayaan terhadap pimpinan dapat memperkuat hubungan kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepercayaan terhadap transformasional pimpinan didefinisikan sebagai kunci mediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* oleh penelitian MacKenzie. Podsakoff menemukan bahwa setelah adanya kontrol, kepercayaan pada pimpinan memediasi kepemimpinan transformasional pada *altruism, courtesy, sportmanship dan conscientiousness*.

c. Budaya Organisasi

Menjelaskan hal ini. Menurut pandangan antropologis, budaya Terminologi tentang budaya organisasi, tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa diskripsi yang didefinisikan sebagai program mental kolektif dari orang-orang dalam suatu masyarakat yang mengembangkan nilai-nilai kepercayaan dan perilaku yang sama. Kajian budaya organisasi menurut Schein yaitu budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi yang lain. Dari sumber yang sama Robbins memaknai budaya organisasi sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawai dan nasabah.

d. Kepemimpinan Transformasional

Tanggung jawab utama dari seorang pimpinan organisasi adalah mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan jalan mengartikulasikan misi, visi, strategi, dan sasaran-sasaran. Pimpinan pada setiap tingkatan bertanggung jawab atas diseminasi tujuan-tujuan strategis organisasi, dan meyakinkan para pengikutnya untuk mengimplementasikan tujuan-tujuan tersebut secara efektif.

Dibeberapa penelitian ada terdapat beberapa faktor tambahan atau pembaruan yang dapat mempengaruhi OCB (*organization citizenship behavior*) antara lain (Dharmanegara, Udayana, & Pemecutan, 2016)

1. Faktor internal

a. Masa kerja

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada *OCB*. Hal yang sama juga

dikemukakan oleh Sommers Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

b. Jenis kelamin

Komrad mengemukakan bahwa perilaku perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi dari pada pria dan lebih menunjukkan perilaku menolong dari pada pria. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup mencolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

Morrison juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibanding pria. Lovell et al. juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas aktivitas menolong sebagai dari pekerjaan mereka.

2. Faktor Eksternal

a. Dukungan organisasional

Studi Shore dan Wayne menemukan bahwa terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/ POS*) dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi

akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

b. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan- bawahan

Kualitas interaksi atasan-bawahan juga diyakini sebagai faktor unuk memprediksi *OCB*. Miner mengemukakan bahwa ineraksi atasan- bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan. Riggio menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seseorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasan mereka.

Dengan adanya beberapa faktor selain faktor diatas dan ada juga beberapa penelitian yang mendukung mengenai faktor faktor tambahan ini maka peneliti tertarik untuk melihat adakah pengaruh dari dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan di PT. Pelindo I Medan.

Berikut ini dijabarkan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan salah satu acuan peneliti untuk memperkaya teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian mengenai pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* telah banyak dilakukan sebelumnya. Salah satu penelitan Karavardar (2014) menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap perilaku *OCB* pada karyawan restoran cepat saji di Istanbul.

Dalam penelitian Alkerdawy (2014) yang menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap OCB yang hasilnya menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap OCB.

Namun hasil penelitian berbeda oleh Niki et al. (2014) menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku OCB guru SMA Islam di Tulungagung. Penelitian yang dilakukan Danang Siaga Putra (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh menunjukkan hasil yaitu adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kantor PT Enseval Putera Megatrading divisi transportasi cabang Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan di China oleh Miao (2011) menyatakan bahwa adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja, dan juga menunjukkan asosiasi independen dan bersamaan bersifat positif antara variable persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan variable *organizational citizenship behavior*.

Perceived Organizational Support dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat Rumah Sakit Oleh Alimatus Sahrah Tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada para perawat di ruang inap Rumah Sakit DK di Yogyakarta. Dari hasil penelitian dapat

dilihat adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada para perawat rawat inap RS.

Penelitian Gusti dkk (2017) bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan *food and beverage* di Melasti Beach Hotel, yang berada di Kuta-Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah : Faktor internal yaitu kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, motivasi, masa kerja dan jenis kelamin. Faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasional dan Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan- bawahan.

4. Manfaat OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Berdasarkan hasil penelitian OCB erdapat beberapa manfaat bagi organisasi yaitu (Titisari, 2014) :

A. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja.

- 1) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan akan meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
- 2) Seiring dengan berjalannya waktu, OCB yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok.

B. OCB meningkatkan produktivitas manajer.

- 1) Karyawan yang menampilkan civic virtue akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitasnya.
- 2) Karyawan yang sopan, menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

C. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

- 1) Karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan tanpa melibatkan manajer, dapat membantu manajer dalam meringankan tugasnya.
- 2) Karyawan yang menampilkan conscientiousness yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dan lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
- 3) Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
- 4) Karyawan yang menampilkan perilaku sportsmanship akan menolong manajer agar tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

D. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

- 1) Keuntungan dari OCB adalah meningkatkan semangat, moril, dan keeratan (cohesiveness) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
- 2) Karyawan yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

E. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

- 1) Menampilkan perilaku civic virtue seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerja akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
- 2) Menampilkan perilaku courtesy seperti saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota lain akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

F. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

- 1) OCB dapat meningkatkan moril dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
- 2) Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportsmanship, seperti tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil, akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

G. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

- 1) Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari unit kerja.
- 2) Karyawan dengan conscientiousness cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

H. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

- 1) Karyawan yang mempunyai interaksi yang baik dengan lingkungan sekitar akan sukarela memberikan informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang cara-cara untuk merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
- 2) Karyawan yang secara aktif berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi penting yang harus diketahui oleh organisasi.
- 3) Karyawan yang menampilkan perilaku conscientiousness seperti kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru, akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

C. Dukungan Organisasi

1. Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang dikembangkan oleh Eisenberger didasarkan oleh pandangan *social exchange theory* dan *reciprocity norm*. Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan pada karyawan dan sejauhmana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) dukungan

organisasi mengacu pada persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi juga dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan/peraturan dan interaksi dengan pengurus organisasi, serta terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002)

Perceived Organizational Support adalah keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya Eisenberger dkk. Dukungan organisasi akan dipengaruhi oleh berbagai aspek cara perlakuan organisasi untuk karyawannya dan pada gilirannya, akan mempengaruhi interpretasi karyawan akan motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut, hal ini menandakan bahwa karyawan berharap mendapat dukungan organisasi dalam berbagai macam situasi. (Putra, 2013)

Perlakuan dari organisasi sehingga karyawan mendapatkan penghargaan seperti imbalan, pangkat, pengayaan kerja dan bisa memberi masukan atas kebijakan organisasi akan mempengaruhi dukungan yang dirasakan oleh karyawan yang ditandai oleh hasil evaluasi positif organisasi dari karyawan Brinberg dan Castell. Dalam pandangan teori pertukaran sosial, *Perceived Organizational Support* yang ada dalam organisasi dapat menciptakan kewajiban bagi karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi serta membantu pencapaian tujuan organisasi. (Putra, 2013)

Menurut Eisenberger dkk *Perceived Organizational Support* merupakan keyakinan pekerja tentang seberapa besar dukungan organisasi terhadap pekerjaan dan kesejahteraan pekerjanya. "*An individual's belief that the organization for which one works values one's contribution and cares for one's well being*".

Dukungan juga berkaitan dengan hubungan antar sesama rekan kerjayaitu perasaan saling menolong antara sesama karyawan dan manajer yang lebihmenekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara sesama rekan kerjadan juga atasan dan bawahan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger(2002) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

Selanjutnya, Erdogan dan Enders (2007) mengatakan dukungan organisasi merujuk pada keyakinan karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap karyawan, menghargai usaha yang dilakukan karyawan, dan menyediakan pertolongan serta dukungan kepada karyawan. Dukungan organisasi dipengaruhi oleh perlakuan organisasi kepada karyawandan hal ini dapat mempengaruhi interpretasi mereka mengenai motivasi organisasi (Tansky & Cohen, 2001). (Pratama, 2014)

Dukungan organisasi akan mempengaruhi ekspektasi karyawanterhadap organisasi pada berbagai situasi, seperti ketelitian dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, mengekspresikan perasaan, komitmen terhadap organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) menemukan bahwa dukungan organisasi mempunyai hubungan negatif dengan keamanan kerja, ambiguitas peran, suasana ditempat kerja, dan tekanan psikologis secara umum. (Pratama, 2014)

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian dari dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai seberapa besar penghargaan, kepedulian, dan perlakuan organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya yang akan mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap organisasi.

2. Dimensi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger terdapat tiga dimensi dari dukungan organisasi yaitu keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

a. *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural menyangkut keadilan dari cara yang dulu digunakan menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan (Greenberg, 1990). Shore and Shore (1995) menyarankan agar diulang contoh keadilan dalam keputusan tentang distribusi sumber daya harus memiliki efek kumulatif yang kuat pada Dukungan Organisasi Persepsi dengan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Cropanzano dan Greenberg (1997) membedakan antara aspek struktural dan sosial keadilan prosedural. Penentu struktural melibatkan aturan dan kebijakan formal mengenai keputusan yang memengaruhi karyawan, termasuk pemberitahuan yang memadai sebelum keputusan diterapkan, penerimaan informasi yang akurat, dan suara (mis., Masukan karyawan dalam keputusan tersebut proses). Aspek sosial keadilan prosedural, kadang-kadang disebut keadilan interaksional, melibatkan kualitas perawatan antar pribadi dalam alokasi sumber daya. Aspek sosial termasuk memperlakukan karyawan dengan martabat dan rasa hormat dan memberikan informasi kepada karyawan tentang bagaimana hasil ditentukan. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

b. *Supervisor support* (Dukungan Pengawas)

Pengawas bertindak sebagai agen organisasi, sehingga memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan. Karyawan akan melihat orientasi atasan mereka kepada karyawan, apakah orientasi tersebut merupakan hal yang menguntungkan atau yang tidak sebagai suatu indikasi dari dukungan organisasi. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

c. Imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja

Shore dan Shore (1995) mengemukakan bahwa berbagai *reward* dan kondisi pekerjaan memiliki kaitan dengan dukungan organisasi seperti pengakuan, upah, promosi, keamanan kerja, otonomi, peran stres, dan pelatihan :

1. Pengakuan, gaji, dan promosi. Menurut teori dukungan organisasi, *reward* yang menguntungkan merupakan penilaian positif organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga berkontribusi terhadap persepsi yang dimiliki karyawan terhadap dukungan organisasi.
2. Keamanan kerja. Jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan diharapkan dapat memberikan indikasi kuat bagi persepsi individu terhadap dukungan organisasi
3. Otonomi. Dengan otonomi, dimaksudkan persepsi terhadap kontrol yang dimiliki karyawan atas bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka, termasuk penjadwalan, prosedur kerja, dan berbagai tugas. Dengan menunjukkan kepercayaan organisasi pada karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan mereka. otonomi yang tinggi akan meningkatkan dukungan organisasi karyawan

4. Peran *stressor*. Stresor mengacu pada individu merasa tidak mampu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Lebih lanjut lagi, karyawan menghubungkan *job-related stressor* dengan kondisi yang dikontrol oleh organisasi, bertentangan dengan hal itu bahwa kondisi yang melekat dalam pekerjaan atau akibat dari tekanan luar pada organisasi, stres dapat membuat dukungan organisasi menjadi berkurang. *Stressor* terkait tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yakni kelebihan beban kerja, yang melibatkan tuntutan yang melebihi apa yang seorang karyawan dapat capai dalam waktu yang ditentukan; ambiguitas peran, yang melibatkan tidak adanya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab pekerjaan seseorang; dan konflik peran, melibatkan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan

5. Pelatihan. Wayne et al. (1997) mengemukakan bahwa pelatihan kerja merupakan latihan yang bebas yang mengkomunikasikan investasi kepada karyawan, sehingga mengarah ke peningkatan dukungan organisasi

6. Ukuran organisasi. Dekker dan Barling (1995) menyatakan bahwa individu merasa kurang dihargai dalam organisasi yang besar, di mana kebijakan dan prosedur yang sangat formal dapat mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan individu karyawan. Meskipun organisasi-organisasi besar, seperti halnya organisasi yang kecil, bisa menunjukkan kebaikan kepada kelompok karyawan, fleksibilitas yang dikurangi untuk memenuhi kebutuhan individu karyawan, dan disampaikan dengan aturan-aturan formal, dapat mengurangi dukungan organisasi . (Rhoades & Eisenberger, 2002)

3. Dampak Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger, dukungan organisasi memiliki beberapa dampak, yaitu (Rhoades & Eisenberger, 2002)

a. Komitmen Organisasi

Atas dasar norma timbal balik, dukungan organisasi akan menciptakan sebuah kewajiban bagi karyawan untuk peduli dengan kesejahteraan organisasi. Kewajiban tersebut akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasi juga akan meningkatkan komitmen afektif dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional seperti afiliasi dan dukungan emosional. Pemenuhan kebutuhan tersebut menghasilkan rasa yang kuat sebagai anggota organisasi, yang melibatkan keanggotaan karyawan dan peran dalam identitas sosial mereka. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

b. *Job-related effect*

Dukungan organisasi mempengaruhi reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk kepuasan kerja dan mood positif. Kepuasan kerja mengacu pada sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dukungan organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional, meningkatkan harapan kinerja-penghargaan, dan menandakan ketersediaan bantuan bila diperlukan. *Mood* positif berbeda dari kepuasan kerja karena melibatkan keadaan emosi seseorang tanpa objek tertentu. Persepsi dukungan organisasi dapat berkontribusi terhadap perasaan kompetensi dan kelayakan karyawan, sehingga meningkatkan mood positif. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

c. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja mengacu pada identifikasi dan ketertarikan pada pekerjaan tertentu yang seseorang lakukan. Kompetensi yang dipersepsikan karyawan berhubungan dengan ketertarikan. Dengan meningkatkan kompetensi

yang dimiliki karyawan, dukungan organisasi dapat meningkatkan minat karyawan dengan pekerjaan mereka. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

d. Prestasi

Dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pekerjaan yang melampaui tanggung jawab yang sudah ditugaskan, dan ini akan sangat menguntungkan organisasi. Menurut George dan Brief, pekerjaan tersebut seperti pekerjaan *extra role*, meliputi membantu sesama karyawan, mengambil tindakan yang melindungi organisasi dari risiko, menawarkan saran konstruktif, dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002)

e. *Strain*

Dukungan organisasi diharapkan dapat mengurangi keadaan psikologis yang tidak menyenangkan dan reaksi psikosomatik (disebut tekanan) terhadap *stressor* dengan menunjukkan ketersediaan membeikan dukungan materi dan dukungan emosional ketika dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dapat menurunkan tingkat stres karyawan baik tinggi dan rendah terhadap *stressor*. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

f. *Withdrawal behavior*

Withdrawal behavior mengacu pada berkurangnya partisipasi aktif karyawan dalam organisasi. Bentuk *withdrawal behavior* seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan omset yang seadanya. POS juga dapat meningkatkan komitmen

organisasi afektif, dengan demikian mengurangi *withdrawal behavior*. (Rhoades & Eisenberger, 2002)

D. Masa Kerja

Menurut Myers (1999) masa kerja adalah banyaknya waktu sejak kapan seseorang terdaftar sebagai karyawan tetap sampai saat suatu penelitian dilakukan, yang dalam hal ini adalah penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi, masa kerja, dan jenis kelamin dengan organizational citizenship behavior (OCB).

Pengertian masa kerja menurut Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1995) adalah jangka waktu seseorang sudah bekerja dalam suatu perusahaan, badan dan sebagainya. Masa kerja sangat erat kaitannya dengan proses pengenalan diri. Makin lama seseorang bekerja, maka makin dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi pula (Rakhmita, 2014)

Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi 3 (Budiono, Hariyati 2011), yaitu: Masa Kerja < 6 tahun, Masa Kerja 6-10 tahun dan Masa kerja

> 10 tahun. Menurut Hadiyani (2013), masa kerja dikategorikan menjadi tiga, yaitu: masa kerja 0-6 tahun, 7-15 tahun dan masa kerja > 15 tahun. Sedangkan menurut Lestari (2007) masa kerja dikategorikan menjadi dua bagian yaitu, karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun dan karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun.

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka pengertian masa kerja adalah lama waktu karyawan bekerja yang dihitung dengan bulan, dimulai pada saat seseorang terdaftar sebagai karyawan tetap dalam suatu perusahaan yang diteliti. Perhitungan dengan menggunakan satuan bulan adalah untuk mendekati ketelitian semaksimal mungkin.

E. Jenis Kelamin

Jenis kelamin (seks) adalah pembagian jenis kelamin manusia yang didasarkan pada struktur biologisnya (Fakih, 1996). Jika manusia perempuan adalah manusia yang memiliki rahim, tuba falopi, vagina, dan menghasilkan sel telur, maka manusia laki-laki adalah manusia yang memiliki jakun, penis, dan menghasilkan sperma. Jenis alat reproduksi yang berbeda ini sudah merupakan ketentuan dari Tuhan (kodrat) sehingga melekat terus pada individu, tidak bisa dipertukarkan, dan tidak dapat berubah dengan sendirinya.

Perbedaan karakteristik antara laki-laki dan wanita diyakini akan membawa pengaruh terhadap perilaku kerja individu-individu dalam sebuah organisasi. Pria memiliki sifat asertif, independen terhadap lingkungan, otonomi, kurang hangat dan kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi. Wanita lebih memperlihatkan sifat-sifat yang hangat dalam hubungan personal, lebih suka berafiliasi dengan orang lain daripada mendominasi, dan kompromistik (Solichah, 2017)

Berdasarkan teori diatas Jenis kelamin adalah pembagian manusia yang didasarkan pada struktur biologisnya dan jenis alat reproduksi yang berbeda ini sudah merupakan ketentuan dari Tuhan (kodrat) yang melekat terus pada manusia.

F. Dinamika Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010). Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Neami & Shokrkon, 2004).

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat

bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan perilaku OCB ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB (Markoczy & Xin, 2002).

Menurut Dharmaningrara, dkk (2016) faktor faktor yang mempengaruhi OCB adalah : (1). Faktor internal yaitu kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, motivasi, masa kerja dan jenis kelamin. (2). Faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasional dan Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan- bawahan.

Pada penelitian Setton, Bennet, Liden bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan tinggi akan menciptakan kewajiban bagi individu untuk memberikan timbal baliknya, berupa peningkatan usaha *in-role* dan *extra-role* yang mereka berikan. (Setton, Bennett, & Liden, 1996)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putrie (2013) menunjukkan ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pertamina UPMS V Surabaya dengan $r = 0,411$. Hal tersebut menunjukkan apabila persepsi dukungan organisasi tinggi, maka berarti *organizational citizenship behavior* tinggi pula. Wijaya dkk (2017) menemukan bahwa Variabel Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,255. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik atau tinggi dukungan organisasi tidak berhubungan dengan meningkatnya *organizational citizenship behavior* di PT. Pos Indonesia Processing Center

Semarang. Penelitian Maula dkk (2017) Pengujian hipotesis 2 dengan melihat model 2 pada tabel 1. Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $p < 0,001$ untuk variabel *perceived organizational support* terhadap *OCB* di Jawa Timur Park 1. Hasil tersebut sejalan dengan teori pertukaran sosial dan atas dasar norma timbal balik (*reciprocity norm*), karyawan yang memperoleh dukungan organisasional atau perlakuan dari organisasi yang dipersepsikan baik, akan memiliki rasa tanggung jawab (kewajiban) untuk membalas perlakuan tersebut dengan perlakuan yang baik pula yaitu dengan terlibat *OCB* di organisasi, diketahui bahwa *grand mean* variabel *OCB* sebesar 3,94 yang berarti *OCB* karyawan Jawa Timur Park 1 tergolong baik. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut juga dapat peneliti simpulkan bahwa salah satu balasan yang diberikan karyawan Jawa Timur Park 1.

Eisenberger mengungkapkan karyawan akan mempersepsikan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Jika karyawan merasa bahwa dukungan organisasi yang diterimanya baik, maka akan muncul *reciprocity norm*, yang mana karyawan yang diperlakukan dengan baik akan merasa wajib membalas perlakuan baik yang diterima dari organisasi, maka karyawan tersebut akan berkomitmen dengan organisasi dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Dengan demikian, karyawan akan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan performansi terbaiknya pada organisasi (Agustiningrum & Suryanto, 2013)

George dan Brief mengatakan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan level tinggi akan meningkatkan perilaku *extra-role (OCB)* karyawan, seperti membantu rekan kerja, mengambil tindakan-tindakan yang dapat melindungi

organisasi dari resiko, menyumbang ide-ide yang membangun, serta berusaha mengubah pengetahuan dan *skill* yang bermanfaat bagi organisasi (Novliadi, 2006)

Berdasarkan hasil penelitian jurnal internasional, Studi Shore dan Wayne (1995) mengemukakan bahwa terhadap dukungan organisasional menjadi prediktor OCB dan berpengaruh positif dengan kinerja dan OCB. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *organizational citizenship citizenship* (Rhoades & Eisenberger, 2002)

Berdasarkan uraian diatas, dapatlah disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, semakin baik dukungan organisasi dipersepsikan karyawan, semakin tinggi pula OCB karyawan.

G. Perbedaan *organizational citizenship citizenship* (OCB) ditinjau dari masa kerja

Menurut Myers (1999) masa kerja adalah banyaknya waktu sejak kapan seseorang terdaftar sebagai karyawan tetap sampai saat suatu penelitian dilakukan, yang dalam hal ini adalah penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi, masa kerja, dan jenis kelamin dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengertian masa kerja menurut Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1995) adalah jangka waktu seseorang sudah bekerja dalam suatu perusahaan, badan dan sebagainya. Masa kerja sangat erat kaitannya dengan proses pengenalan diri. Makin lama seseorang bekerja, maka makin dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki waktu yang cukup lama untuk menyesuaikan diri dan memahami situasi kondisi organisasi tempatnya bekerja,

maka ia akan memiliki acuan untuk dapat melakukan evaluasi terhadap apa yang terjadi di organisasi.

Karyawan yang baru bekerja disuatu perusahaan akan menunjukkan beberapa perbedaan dengan karyawan lama dalam hal sikap atau perilaku kerja. Seorang karyawan dengan masa kerja yang lama akan memperoleh pengalaman, sehingga menambah pengetahuan dan pemahaman karyawan dalam bekerja. Pengetahuan dan pemahaman tersebut akan mendukung pada kelancaran tugas karyawan dalam bekerja. Pada beberapa kejadian karyawan yang telah berpengalaman menunjukkan prestasi yang sedikit lebih baik daripada karyawan yang telah memperoleh pendidikan atau pelatihan tetapi belum berpengalaman dalam menangani pekerjaan tersebut.

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka pengertian masa kerja adalah lama waktu karyawan bekerja yang dihitung dengan bulan, dimulai pada saat seseorang terdaftar sebagai karyawan tetap dalam suatu perusahaan yang diteliti. Perhitungan dengan menggunakan satuan bulan adalah untuk mendekati ketelitian semaksimal mungkin.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Pramitasari (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat*” dan quzwini (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Lapas Klas 1 Lowokwaru Malang*”, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa ada perbedaan masa kerja dalam *organizational citizenship behavior*.

H. Perbedaan *organizational citizenship citizenship (OCB)* ditinjau dari jenis kelamin

Jenis kelamin (seks) adalah pembagian jenis kelamin manusia yang didasarkan pada struktur biologisnya (Fakih, 1996). Jika manusia perempuan dalah

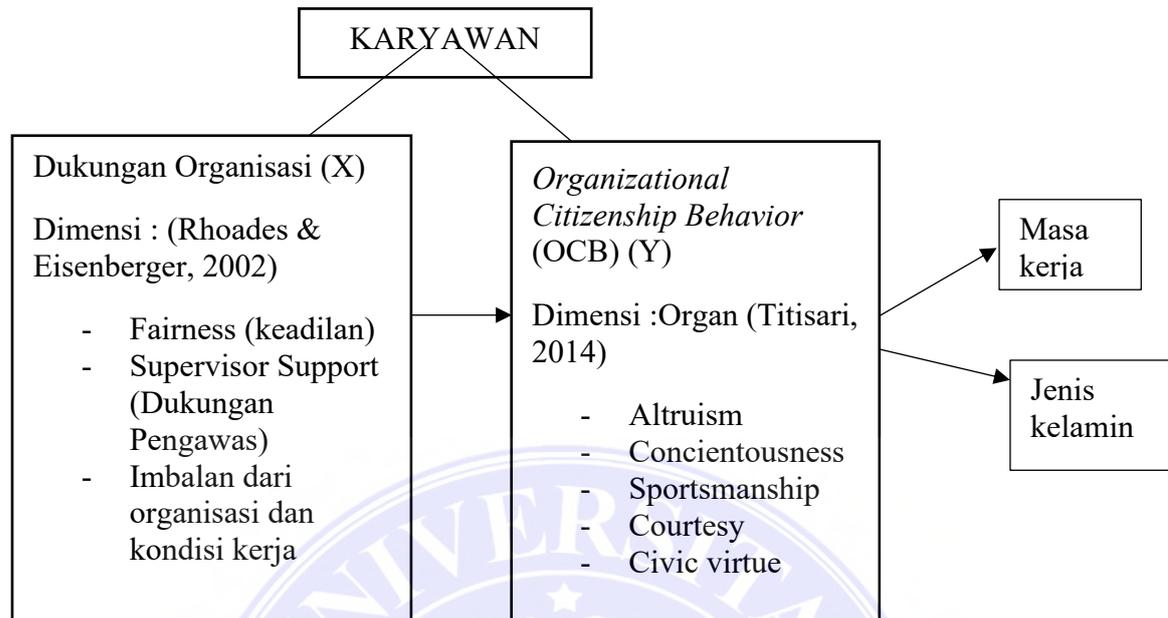
manusia yang memiliki rahim, tuba falopi, vagina, dan menghasilkan sel telur, maka manusia laki-laki adalah manusia yang memiliki jakun, penis, dan menghasilkan sperma. Jenis alat reproduksi yang berbeda ini sudah merupakan ketentuan dari Tuhan (kodrat) sehingga melekat terus pada individu, tidak bisa dipertukarkan, dan tidak dapat berubah dengan sendirinya.

Perbedaan karakteristik antara laki-laki dan wanita diyakini akan membawa pengaruh terhadap perilaku kerja individu-individu dalam sebuah organisasi. Pria memiliki sifat asertif, independen terhadap lingkungan, otonomi, kurang hangat dan kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi. Wanita lebih memperlihatkan sifat-sifat yang hangat dalam hubungan personal, lebih suka berafiliasi dengan orang lain daripada mendominasi, dan kompromistik (Solichah, 2017)

Berdasarkan teori diatas Jenis kelamin adalah pembagian manusia yang didasarkan pada struktur biologisnya dan jenis alat reproduksi yang berbeda ini sudah merupakan ketentuan dari Tuhan (kodrat) yang melekat terus pada manusia.

Dalam hasil penelitian lainnya Sahrah (2008) mendapatkan hasil berkaitan dengan OCB, yaitu OCB pada perawat wanita lebih tinggi daripada pria. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Lovel dkk 1999 (dalam Oktavianto, 2014) yang membuktikan bahwa ada perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB pada karyawan. Penelitian terdahulu lainnya yang pernah dilakukan oleh Pramitasari (2013) didapatkan hasil 18 perawat laki-laki dan 26 perawat perempuan yang memiliki OCB kategori rendah, hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan OCB pada perempuan dan laki-laki.

I. Kerangka Konseptual



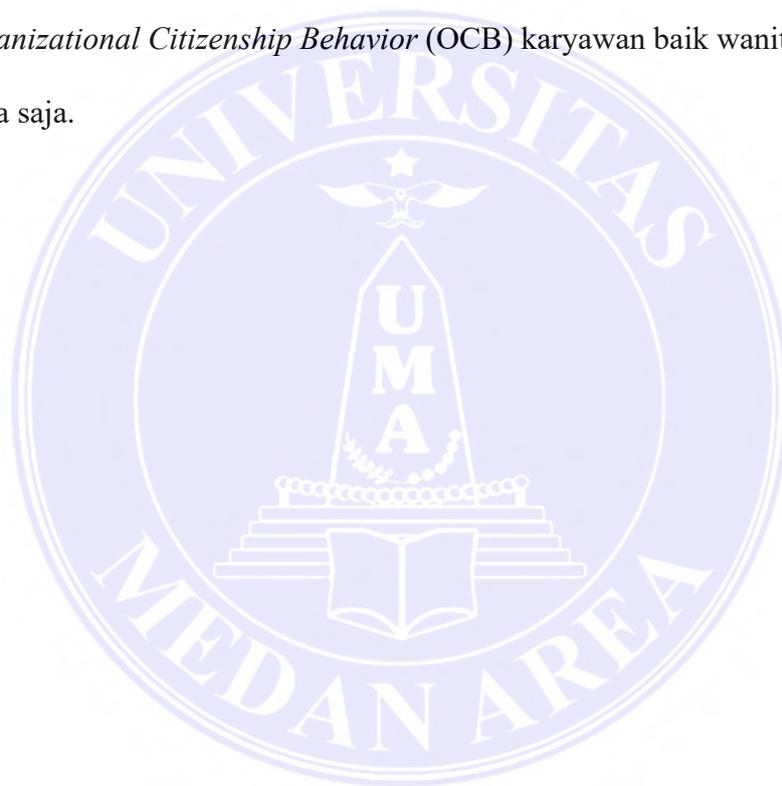
J. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis di atas maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. “Ada pengaruh positif antara dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Karyawan”. Semakin tinggi dukungan organisasi dipersepsikan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Begitu juga sebaliknya “tidak ada pengaruh antara dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Karyawan”. Semakin rendah dukungan organisasi dipersepsikan oleh karyawan, semakin rendah tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.
2. “Ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan ditinjau dari masa kerja.”. Semakin lama masa kerja karyawan, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Begitu juga sebaliknya “tidak ada pengaruh antara masa kerja terhadap *organizational citizenship*

behavior pada Karyawan”. Semakin rendah masa kerja karyawan, semakin rendah tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

3. “Ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan ditinjau dari jenis kelamin.”. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan wanita lebih tinggi dibandingkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pria. Begitu juga sebaliknya “tidak ada pengaruh antara jenis kelamin terhadap *organizational citizenship behavior* pada Karyawan”. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan baik wanita maupun pria sama saja.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan skala Likert sebagai alat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang di angkakan. (Sugiyono, 2012)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas X (*independent variabel*) : Dukungan Organisasi
2. Variabel tergantung Y (*dependent variabel*) : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
3. Variabel sertaaan : Masa kerja dan jenis kelamin

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB adalah bentuk perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, yang diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut, dan merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerjameliputi perilaku menolong orang lain, secara sukarela untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Dalam pengambilan data menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menggunakan dimensi menurut Organ

terdiri atas 5 dimensi yaitu : *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportsmanship*.

2. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai seberapa besar penghargaan, kepedulian, dan perlakuan organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya yang akan mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap organisasi. Dalam pengambilan data menggunakan skala dukungan organisasi, menggunakan dimensi menurut Rhoades & Eisenberger terdiri atas 3 dimensi yaitu : *fairness, supervisor support, organizational reward and job condition*.

3. Masa kerja

Masa kerja adalah lama waktu karyawan bekerja yang dihitung dengan bulan, dimulai pada saat seseorang terdaftar sebagai karyawan tetap dalam suatu perusahaan yang diteliti. Perhitungan dengan menggunakan satuan bulan adalah untuk mendekati ketelitian semaksimal mungkin. Dalam pengambilan data menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan pembagian dua kelompok masa kerja yaitu 0-5 tahun dan 5-10 tahun.

4. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah pembagian manusia yang didasarkan pada struktur biologisnya dan jenis alat reproduksi yang berbeda ini sudah merupakan ketentuan dari Tuhan (kodrat) yang melekat terus pada manusia. Dalam pengambilan data menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan pembagian dua kelompok yaitu laki laki dan perempuan.

D. Populasi, teknik Pengambilan Sampel dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelindo I Medan sebanyak 381 Orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Hasil dari penelitian sampel dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus menggambarkan populasinya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan purposive sample. Menurut Arikunto (2006) pengertiannya adalah: teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Menurut Notoatmodjo (2010) pengertiannya adalah: pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri dan berdasarkan kriteria.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan adalah purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut :

1. Karyawan pada bagian Direktorat Sumber Daya Manusia
2. Memiliki masa kerja 0 - 5 tahun
3. Memiliki masa kerja 5 – 10 tahun

Maka diperoleh 66 orang karyawan yang memenuhi kriteria tersebut yang akan di jadikan sampel pada penelitian ini.

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data diperlukan dalam usaha mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala. Skala merupakan suatu alat atau metode pengumpulan data yang terdiri dari seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon yang diberikan subjek terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2, 2012)

Penelitian ini menggunakan penskalaan skala model *likert*. Pada model penskalaan ini terdapat dua jenis pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan positif yang mendukung objek sikap yang diungkap, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan negatif yang tidak mendukung objek sikap yang hendak diungkap

Penelitian ini menggunakan penskalaan model skala *likert*. Pada model penskalaan ini terdapat dua jenis pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan positif yang mendukung objek sikap yang diungkap, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan negatif yang tidak mendukung objek sikap yang hendak diungkap (Azwar, Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala psikologi, yaitu skala dukungan organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2,

STS=1, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

Table 3.1
Bobot Penilaian Skala

Favourable		Unfavourable	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif jawaban	Skor
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

1. Skala Dukungan Organisasi

Pengambilan data menggunakan skala perilaku dukungan organisasi yang disusun dengan format likert berdasarkan teori Eisenberger (Rhoades & Eisenberger, 2002) *Fairness* (Keadilan), *Supervisor support* (Dukungan Pengawas) dan Imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pengambilan data menggunakan skala perilaku OCB yang disusun dengan format *likert* berdasarkan teori Organ (Titisari, 2014) lima dimensi yaitu; *Altruism*, *Civic virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportsmanship*.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabilitas.

Adapun pengertian valid dan reliable adalah sebagai berikut :

1. Validitas

Menurut Azwar validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas dukungan organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) menggunakan SPSS. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:(Azwar, 2013).

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

rx_y : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item

Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

X² : Jumlah kuadrat skor X

Y² : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri

subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Adapun digunakannya teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah:

1. Jenis data kontinyu.
2. Tingkat kesukaran seimbang.
3. Merupakan tes kemampuan (power test), bukan tes kecepatan (speed test).

G. Teknik Analisis Data

Data Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik Regresi linier sederhana dan t-test dengan bantuan analisis program SPSS (Statistical Package for Social Scences) for windows release 20,00 Tehnik ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk melihat dukungan organisasi terhadap pada karyawan sebagai variabel bebas (X) degan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (Y). serta pebedaan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari masa kerja dan jenis kelamin.

Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = subjek variabel terikat yang diprediksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

a = harga Y bila

X = 0 (harga konstan)

b = nilai arah atau nilai koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan (+) ataupun penurunan (-) variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas

Sebelum hipotesis uji dengan menggunakan analisis regresi linier terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linientas

Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal

$$D = \mathit{maks}|F_t - F_s|$$

Keterangan :

F_t = probabilitas kumulatif normal

F_s = probabilitas kumulatif empiris

Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dan variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

$$F_{reg} = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RJK_{reg} = rerata jumlah kuadrat garis regresi

RJK_{res} = rerata jumlah kuadrat residu

Untuk menguji perbedaan digunakan independent sample t-test dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_{1^2} + (n_2-1)s_{2^2}}{n_1+n_2-2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

Keterangan :

x_1 = rata rata sampel 1

x_2 = rata rata sampel 2

s_1 = simpangan baku sampel 1

s_2 = simpangan baku sampel 2

s_1^2 = varians sampel 1

s_2^2 = varians sampel 2

r = korelasi antara dua sampel

Untuk menguji independent sample t-test diperlukan menguji homogenitas terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{s_2}{s_1}$$

Keterangan :

S_2 = Varian terbesar

S_1 = varian terkecil

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah di analisis maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya semakin tinggi pengaruh dukungan organisasi, maka semakin tinggi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), sebaliknya semakin rendah pengaruh dukungan organisasi, maka semakin *organizational citizenship behavior* (OCB). dimana $f = 4,242$ koefisien determinan $R^2 = 0,146$ dengan $P = 0,001$ berarti $< 0,050$, dukungan organisasi berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 14,6%. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata, maka dilihat bahwa dukungan organisasi tergolong tinggi dimana mean hipotetik (67,5) lebih kecil dari mean empirik (85,48) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (9,980) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) tergolong tinggi dimana mean hipotetik (87,5) lebih kecil dari mean empirik (105,06) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (9,668). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima.
2. Tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) ditinjau dari masa kerja dimana $t = 0,860$ dengan $p = 0,393$. Masa kerja 0-5 tahun mean empirik sebesar 105,67 sementara masa kerja 5-10 tahun mean empirik sebesar 107,47. Walaupun ada terdapat selisih sebesar 1,8 tetapi tidak terlalu jauh

perbedaan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) masa kerja 0-5 tahun dengan 5-10 tahun. *Organizational citizenship behavior* (OCB) Masa kerja 5-10 tahun lebih tinggi dibandingkan *organizational citizenship behavior* (OCB) masa kerja 0-5 tahun.

3. Tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) ditinjau dari jenis kelamin dimana $t = 0.608$ dengan $p = 0,393$. Pria mean empirik sebesar 105,93 sementara wanita mean empirik sebesar 107,22. Walaupun ada terdapat selisih sebesar 1,29 tetapi tidak terlalu jauh perbedaan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) pria dengan wanita. *Organizational citizenship behavior* (OCB) wanita lebih tinggi dibandingkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pria.

B. Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian dilapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi penelitian yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Saran kepada karyawan

Sesuai dengan penelitian, saran yang diberikan kepada karyawan PT. Pelindo I Medan ialah diharapkan dapat mempertahankan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam dirinya, hal ini dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja. Bersedia membantu tugas sesama karyawan. Kemudian kepada karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) serta kepeca pria agar lebih dapat meningkatkan juga perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di perusahaan.

2. Saran kepada perusahaan

Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan dukungan organisasi. Karena hal ini juga berkaitan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara sesama karyawan dan manajer yang lebih menekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara sesama rekan kerja dan juga atasan dan bawahan.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti ialah peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, disarankan agar peneliti selanjutnya memperhatikan kondisi lingkungan agar mengurangi kesalahan-kesalahan dalam penelitian. Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi, karena data yang diperoleh akan lebih bervariasi.

Sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih maksimal. Selain itu, peneliti disarankan untuk meneliti *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan faktor lain selain dukungan organisasi, misalnya kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan- bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, E. P., & Suryanto. (2013). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Trait Anxiety Dengan Performance Pemain Speeder Pump It Up di Surabaya. *Jurnal Psikologi industri dan Organisasi*, 2(1).
- Agustiningrum, S. D. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 212-225.
- Azhar. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. *Jurnal feb Unmul*, 36-46.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiasih, B. (2017). Hubungan masa kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan perusahaan jasa perkapalan X disurabaya. *Jurnal Psikologi*, 1-22.
- Dharmanegara, I. A., Udayana, I. B., & Pemecutan, A. G. (2016). The Role of Perceived Organizational Support to Increase Effect of Organizational Justice Dimension on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business and Management*, 57-68.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., & Kamin, A. M. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behavior and job performance. *Journal of Organizational behavior*, vol 23 : 93-108.
- Fachrian, A. (2015). Hubungan persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan PT. perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal psikologi unimal*, 45-63.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 103-114.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, M. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Karina, E. (2014). Hubungan antar kepuasan kerja dan koitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. Boga Lestari. *jurnal psikologi universitas Islam Negeri Surabaya*, 35-64.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Vol. Edisi Sepuluh (bahasa Indonesia)). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Makoczy, L., & Xin, K. (2002). *The Virtues of Omission in Organizational Citizenship Behavior*. Retrieved from <http://www.goldmark.org>
- Millissa, F. Y. (2013). The mediating role of perceived organizational support in the effect of interpersonal and informational justice on organizational citizenship behaviour. *Organizational Development Journal*, 551-572.
- Novliadi, F. (2006). Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. *Jurnal Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara*, II, 39-46.
- Pratama, P. (2014). Hubungan persepsi Dukunga Organisasi dan kesejahteraan psikologis dikalangan perawat dikota medan. *Skripsi Psikologi Universitas Sumatera Utara*, 56-84.
- Putra, D. S. (2013). Hubungan antara perceived organization support dengan organizational citizenship behaviour pada karyawan PT. EN SEVAL PUTERA MEGATRADING divisi transportasi cabang sidoarjo. *jurnal psikologi industri dan organisasi* , 61-75.
- Putrie, F., & Nursalim, M. (2013). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Pertamina UPMS V Surabaya. *jurnal Psikologi*, 141-148.
- Rakhmita, M. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari masa kerja pada pegawai dinas pendidikan kota cilegon. *Jurnal Psikologi*, 1-12.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 698-714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth ed.). United State America: Prentice Hall.
- Setton, R. P., Bennett, B., & Liden, R. C. (1996). Social Exchange In Organizations : Perceived Organization Support, Leader-Member Exchange, And Employee Reciprocity . *Journal Of Applied Psychology*, 219-227.
- Solichah. (2017). Organizational citizenship behavior di tinjau dari jenis kelamin karyawan pada cv.Nafiri computer kota Semarang. *Jurnal psikologi*, 1-27.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suwandewi, N. N., & Dewi, I. A. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *E-jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3958-3985.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Tobing, H., & Mutia, C. (2017). Kontribusi persepsi iklim organisasi dan dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Boga alpin pangan Medan. *Jurnal Universitas Medan Area*, 19-28.
- Wijaya, N., & Yuniawan, A. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap Organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *jurnal manajemen*, 1-13.





LAMPIRAN A

SKALA DUKUNGAN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada lembar identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

4. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban baru.

Contoh : Jawaban Semula

SS S TS STS

Diperbaiki

SS S TS STS

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban salah atau benar** karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.

6. Data digunakan untuk kepentingan karya ilmiah.

Selamat Mengerjakan

SKALA X**Identitas diri**

Nama/inisial :

Jenis kelamin : L/P

Usia :

Lama bekerja :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan menempatkan saya pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya				
2	Perusahaan menyalurkan informasi secara merata				
3	Atasan selalu memberikan bantuan ketika saya membutuhkan				
4	Atasan memberikan toleransi ketika karyawan terlambat ketika sedang dinas diluar maupun dalam daerah				
5	Perusahaan selalu mempertimbangkan untuk menaikkan gaji karyawan				
6	Perusahaan menciptakan suasana yang kondusif agar karyawan betah				
7	Perusahaan menempatkan karyawan dengan sesuka hati				
8	Perusahaan tidak mendengarkan pendapat karyawan				
9	Atasan selalu memberikan tugas tanpa menjelaskan rinciannya				
10	Atasan tidak peduli dengan hasil pekerjaan karyawan				
11	Perusahaan kurang memperdulikan kesejahteraan karyawan				
12	Perusahaan sering memecat karyawan				
13	Perusahan memberikan informasi secara menyeluruh kepada karyawan				
14	Perusahaan mempertimbangkan pendapat karyawan dalam mengambil keputusan				
15	Atasan peduli terhadap jenjang karir karyawan dan selalu mengarahkan pada jenjang yang lebih baik				
16	Ketika saya melakukan kesalahan, atasan memberikan arahan agar saya menjadi lebih baik lagi				
17	Perusahaan mempertimbangkan karyawan dalam menentukan jadwal kerja				
18	Perusahaan sering melakukan pelatihan				

19	Atasan hanya memuji hasil kerja karyawan yang dekat dengannya				
20	Perusahaan menyampaikan hasil keputusan hanya kepada karyawan tertentu				
21	Atasan tidak menilai secara objektif hasil kerja karyawan				
22	Atasan tidak suka ketika saya bertanya tentang tugas yang dilakukan				
23	Perusahaan sangat tidak toleran apabila kinerja karyawan tidak sesuai prosedur				
24	Perusahaan tidak memberikan imbalan yang layak				
25	Atasan dapat mentolerir ketidakhadiran karyawan sesuai prosedur				
26	Atasan memberikan arahan pekerjaan dengan cukup baik				
27	Perusahaan percaya dengan kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya				
28	Atasan sering membeda-bedakan perlakuannya kepada karyawan				
29	Atasan tidak pernah memberikan umpan balik terhadap hasil kerja karyawan				
30	Manajemen tidak berpedoman terhadap kinerja karyawan dalam menentukan bonus				

~TERIMAKASIH~

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada lembar identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

4. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban baru.

Contoh : Jawaban Semula

SS S TS STS

Diperbaiki

SS S TS STS

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban salah atau benar** karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.

6. Data digunakan untuk kepentingan karya ilmiah.

Selamat Mengerjakan

SKALA Y

Identitas diri

Nama/inisial :

Jenis kelamin : L/P

Usia :

Lama bekerja :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan berupaya untuk membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja tanpa diminta.				
2	Saya suka menceritakan hal positif mengenai organisasi				
3	Saya memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin.				
4	Saya akan menghargai hasil kerja teman				
5	Saya suka menceritakan hal-hal yang positif mengenai perusahaan saya kepada orang lain				
6	Jika ada rekan kerja yang berhalangan masuk kerja, saya rela menggantikan tugas - tugasnya.				
7	Saya suka menyampaikan ide-ide yang mungkin berguna untuk perusahaan				
8	Saya berusaha hadir sebelum jam kerja di mulai.				
9	Saya siap menerima teguran dari siapa saja tentang kinerja saya				
10	Saya bekerja sepenuh hati untuk perusahaan				
11	Saya hanya mengerjakan pekerjaan saya saja.				
12	Lebih baik saya menikmati hari libur dirumah daripada harus mengikuti kegiatan <i>gathering</i> perusahaan				
13	Saya kurang bersedia jika bekerja lebih dari waktu yang ditentukan atau melewati waktu jam kerja				
14	Yang penting bagi saya, pekerjaan selesai meskipun harus mengganggu fasilitas rekan kerja				
15	Saya sering menceritakan hal-hal yang negatif mengenai perusahaan saya kepada orang lain				
16	Saya keberatan menanganani pekerjaan rekan saya yang berhalangan hadir.				
17	Saya setuju saja mengenai ide teman saya untuk perusahaan, karena saya malas memikirkan ide lain				

18	Terlambat sedikit hadir di kantor bukanlah suatu masalah bagi saya.				
19	Saya Tidak peduli dengan hasil kinerja rekan				
20	Saya <i>complain</i> dengan pekerjaan yang berat				
21	Jika diperlukan, saya siap membantu orang lain.				
22	Saya suka menghadiri acara-acara yang dibuat oleh perusahaan				
23	Apabila waktu istirahat habis, maka saya segera kembali ke tempat kerja.				
24	Saya menghindari konflik dengan rekan kerja				
25	Saya jarang menyampaikan keberatan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan				
26					
27	Saya senang menyampaikan ide yang saya miliki untuk kemajuan perusahaan				
28	Saya hadir penuh selama 5 hari kerja (Senin-Jum'at)				
29	Saya menghargai keputusan yang di ambil oleh atasan				
30	Saya tidak suka membesark-besarkan masalah yang ada				
31	Lebih baik membiarkan teman yang sedang sibuk bekerja.				
32	Bagi saya menjadi panitia dalam kegiatan perusahaan hanya membuang waktu saja				
33	Bagi saya yang penting pekerjaan dapat selesai walaupun hasilnya tidak memuaskan.				
34	Saya akan marah jika di kritik tentang kinerja saya				
35	Saya suka <i>complain</i> terhadap keputusan perusahaan				
36	Saya membantu rekan kerja yang menguntungkan bagi saya				
37	Saya malas menghadiri rapat perusahaan yang tidak berkaitan dengan bidang saya sekalipun itu diwajibkan				
38	Saya mengambil waktu libur lebih dari yang ditetapkan.				
39	Saya mengutamakan kepentingan saya sendiri				
40	Saya sering menolak hasil keputusan manajemen				
41	Orang yang sedang dalam kesulitan bagi saya harus segera bantu.				

42	Ketika diminta untuk menjadi panitia dalam kegiatan organisasi saya bersedia				
43	Meskipun tanpa ada atasan yang mengawasi, saya tetap bekerja dengan serius.				
44	Begitu melihat rekan yang sedang mengalami masalah saya segera menolongnya				
45	Saya bekerja sepenuh hati untuk perusahaan				
46	Jika tidak diminta, maka saya tidak akan membantu teman.				
47	Saya malas mengutarakan ide untuk perusahaan				
48	Jika tanpa pengawasan pimpinan, menjadi kesempatan bagi saya untuk bekerja dengan santai				
49	Saya mempunyai sedikit teman di lingkungan kerja				
50	Saya puas ketika mampu menunjukkan kesalahan rekan kerja				

~TERIMAKASIH~



DATA PENELITIAN

DUKUNGAN ORGANISASI

Dukungan Organisasi																												
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	100
2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	91
3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	83
4	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	81
5	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	81
6	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	97
7	4	4	2	4	4	1	2	2	1	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	86
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
9	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	85
10	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	90
11	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	84
12	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	82
13	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	84
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	85
16	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	90
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	83
18	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	90
19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	87
20	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	89
21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	93
22	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	89
23	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	99
24	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	84
26	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	83

27	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	99
28	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	91
29	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	83	
30	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	81
31	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	81
32	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	84
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	83
34	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	85
35	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	88
36	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	88
37	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	82
38	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	84
39	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
40	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	97
41	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	87
42	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	83
44	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	84
45	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
46	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	81
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	83
48	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	87
49	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	88
50	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	85
51	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	88
52	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	81
53	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	84
54	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	81
55	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	86
56	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	88
57	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	85
58	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	96
59	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85

60	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	84
61	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	84
62	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
63	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	81
64	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	85
65	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	99
66	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	91



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)12/8/22

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior																												Kode Subjek Masa Kerja	Kode Subjek Jenis Kelamin				
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total				
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	129	1	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	127	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	106	1	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	102	1	3
5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	120	1	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	1	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	119	1	3
7	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	100	1	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	110	1	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	104	1	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	104	1	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	115	1	4
12	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	116	1	4
13	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	116	1	3
14	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	133	1	3
15	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	120	1	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	113	1	3
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	104	1	4
18	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	122	1	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	1	3
20	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	112	1	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	1	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	1	3
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	110	1	4
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	112	1	3
25	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	119	1	3
26	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	116	1	4
27	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	1	3

28	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	115	1	3		
29	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	116	1	4		
30	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	116	1	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	118	2	4	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	112	2	4
33	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	131	2	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	121	2	4	
35	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	104	2	3		
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	112	2	4
37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	131	2	4		
38	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	116	2	4		
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	122	2	4		
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	112	2	4		
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	123	2	4			
42	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	122	2	3			
43	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	126	2	4			
44	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	103	2	4			
45	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	112	2	3			
46	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	124	2	3			
47	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	127	2	4			
48	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	119	2	4			
49	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	115	2	4				
50	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	118	2	4			
51	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	113	2	4				
52	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	121	2	4				
53	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	116	2	3				
54	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	113	2	4				
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	111	2	4				
56	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	104	2	4			
57	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	104	2	3			
58	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	112	2	3			
59	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	115	2	4				
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	114	2	3				

61	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	122	2	4				
62	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	124	2	3
63	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	2	3		
64	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	113	2	4			
65	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	129	2	3	
66	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	120	2	3

Keterangan

- 1 : < 5 tahun = 30 Karyawan**
- 2 : > 5 tahun = 36 Karyawan**
- 3 : Pria = 29 Karyawan**
- 4 : Wanita = 27 Karyawan**





LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Reliability

Scale: Skala Dukungan Organisasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid	34	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	3,29	,456	34
DK2	3,21	,412	34
DK3	3,27	,513	34
DK4	3,02	,644	34
DK5	3,12	,481	34
DK6	3,41	,495	34

DK7	3,06	,387	34
DK8	3,26	,535	34
DK9	3,18	,426	34
DK10	3,36	,515	34
DK11	3,27	,621	34
DK12	3,30	,581	34
DK13	3,47	,503	34
DK14	3,41	,495	34
DK15	3,39	,523	34
DK16	3,55	,502	34
DK17	3,32	,469	34
DK18	3,45	,502	34
DK19	3,26	,441	34
DK20	3,32	,469	34
DK21	3,32	,469	34
DK22	3,20	,684	34
DK23	2,86	,605	34
DK24	3,32	,469	34
DK25	3,02	,668	34
DK26	3,30	,463	34
DK27	3,23	,422	34
DK28	3,20	,661	34
DK29	3,11	,558	34
DK30	3,21	,541	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	94,39	50,119	,360	,870
DK2	94,47	50,314	,350	,870
DK3	94,41	50,030	,147	,871
DK4	94,67	49,118	,302	,871
DK5	94,56	47,727	,512	,863
DK6	94,27	48,201	,423	,865
DK7	94,62	50,454	,137	,870
DK8	94,42	48,186	,388	,866
DK9	94,50	48,162	,509	,863
DK10	94,32	48,313	,388	,866
DK11	94,41	46,738	,499	,862
DK12	94,38	47,070	,496	,863
DK13	94,21	49,093	,386	,868
DK14	94,27	49,001	,304	,867
DK15	94,29	49,470	,320	,870
DK16	94,14	48,643	,352	,866
DK17	94,36	47,066	,632	,860
DK18	94,23	47,809	,475	,863
DK19	94,42	48,617	,415	,865
DK20	94,36	47,650	,538	,862
DK21	94,36	46,143	,783	,856
DK22	94,48	45,700	,561	,860

DK23	94,82	51,074	-,009	,877
DK24	94,36	48,727	,368	,866
DK25	94,67	46,349	,502	,862
DK26	94,38	47,562	,561	,862
DK27	94,45	47,421	,646	,860
DK28	94,48	47,454	,381	,866
DK29	94,58	47,417	,472	,863
DK30	94,47	46,622	,601	,860

mean hipotetik : $(27 \times 1) + (27 \times 4) : 2 = 67,5$

Reliability

Scale: Skala Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB1	3,42	,498	34
OCB2	3,23	,457	34
OCB3	3,36	,485	34
OCB4	3,30	,463	34
OCB5	3,32	,531	34
OCB6	3,23	,549	34
OCB7	3,36	,515	34
OCB8	3,41	,495	34
OCB9	3,45	,502	34
OCB10	3,36	,515	34
OCB11	3,27	,596	34
OCB12	3,18	,654	34
OCB13	3,02	,620	34
OCB14	3,23	,549	34
OCB15	3,41	,554	34
OCB16	3,24	,609	34
OCB17	3,26	,535	34
OCB18	3,17	,776	34
OCB19	3,24	,556	34
OCB20	3,29	,456	34
OCB21	3,26	,474	34
OCB22	3,20	,471	34
OCB23	3,38	,489	34

OCB24	3,45	,532	34
OCB25	3,38	,548	34
OCB26	3,42	,634	34
OCB27	3,35	,480	34
OCB28	3,48	,504	34
OCB29	3,41	,656	34
OCB30	3,44	,500	34
OCB31	3,12	,621	34
OCB32	3,32	,586	34
OCB33	3,33	,664	34
OCB34	3,53	,533	34
OCB35	3,41	,581	34
OCB36	3,30	,607	34
OCB37	3,29	,489	34
OCB38	3,44	,530	34
OCB39	3,48	,533	34
OCB40	3,48	,504	34
OCB41	3,36	,572	34
OCB42	3,20	,503	34
OCB43	3,26	,563	34
OCB44	3,32	,469	34
OCB45	3,47	,503	34
OCB46	3,24	,634	34
OCB47	3,44	,500	34
OCB48	3,36	,545	34

OCB49	3,44	,636	34
OCB50	3,83	,376	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	163,74	94,040	,316	,861
OCB2	163,94	94,027	,350	,860
OCB3	163,80	93,668	,366	,860
OCB4	163,86	93,012	,461	,859
OCB5	163,85	91,484	,549	,857
OCB6	163,94	93,135	,369	,860
OCB7	163,80	92,591	,452	,859
OCB8	163,76	93,602	,364	,860
OCB9	163,71	92,670	,458	,858
OCB10	163,80	92,438	,468	,858
OCB11	163,89	96,189	,068	,866
OCB12	163,98	92,600	,343	,860
OCB13	164,15	93,207	,313	,861
OCB14	163,94	93,658	,318	,861
OCB15	163,76	91,386	,533	,857
OCB16	163,92	92,840	,352	,860
OCB17	163,91	94,022	,392	,861
OCB18	164,00	95,538	,079	,867
OCB19	163,92	96,379	,060	,865

OCB20	163,88	95,554	,177	,863
OCB21	163,91	93,469	,398	,860
OCB22	163,97	92,399	,521	,858
OCB23	163,79	93,400	,392	,860
OCB24	163,71	95,870	,114	,864
OCB25	163,79	95,893	,107	,864
OCB26	163,74	94,317	,313	,863
OCB27	163,82	95,628	,158	,863
OCB28	163,68	91,666	,562	,857
OCB29	163,76	93,263	,388	,861
OCB30	163,73	92,417	,486	,858
OCB31	164,05	94,659	,190	,863
OCB32	163,85	94,746	,197	,863
OCB33	163,83	94,264	,304	,863
OCB34	163,64	95,404	,159	,863
OCB35	163,76	96,279	,064	,865
OCB36	163,86	95,750	,103	,865
OCB37	163,88	91,708	,576	,857
OCB38	163,73	90,171	,684	,854
OCB39	163,68	93,205	,374	,860
OCB40	163,68	93,297	,390	,860
OCB41	163,80	95,176	,165	,864
OCB42	163,97	92,614	,462	,858
OCB43	163,91	92,269	,439	,859
OCB44	163,85	92,869	,470	,858

OCB45	163,70	91,507	,580	,856
OCB46	163,92	94,348	,310	,863
OCB47	163,73	92,971	,427	,859
OCB48	163,80	95,668	,129	,864
OCB49	163,73	93,986	,339	,862
OCB50	163,33	96,103	,149	,863

mean hipotetik : $(35 \times 1) + (35 \times 4) : 2 = 87,5$





ANALISIS DATA

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
N		66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85,48	105,06
	Std. Deviation	9,980	9,668
	Absolute	,179	,094
Most Extreme Differences	Positive	,179	,094
	Negative	-,142	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		1,456	,765
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129	,602

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behavior * Dukungan Organisasi	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%

Report

Organizational Citizenship Behavior

Dukungan Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
81	101,88	8	8,887
82	106,00	2	11,314
83	101,29	7	9,912
84	107,75	8	5,625
85	107,00	7	7,371
86	108,50	2	6,364
87	108,00	3	10,583
88	104,17	6	5,636
89	105,00	2	14,142
90	105,67	3	8,021
91	105,00	3	6,557
93	102,00	1	.
96	105,00	1	.
97	109,00	2	5,657
99	104,60	5	9,965
100	105,50	2	12,021
105	105,00	4	10,646
Total	105,06	66	9,668

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1314,254	16	82,141	1,128	,058
Organizational Citizenship Behavior * Dukungan Organisasi	163,288	1	163,288	4,242	,001
Between Groups	1150,966	15	76,731	1,053	,021
Deviation from Linearity	3569,504	49	72,847		
Within Groups	4883,758	65			
Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Dukungan Organisasi	,383	,146	,519	,269

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Organizational Citizenship Behavior	105,06	9,668	66
Dukungan Organisasi	85,48	9,980	66

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,383 ^a	,146	,131	8,399	1,620

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,288	1	163,288	4,242	,001 ^b
	Residual	4515,078	64	70,548		
	Total	4668,985	65			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	97,289	13,150		7,398	,000
	Dukungan Organisasi	,219	,148	,182	2,477	,001

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Dukungan Organisasi	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Coefficient Correlations^a

Model		Dukungan Organisasi
1	Correlations	Dukungan Organisasi
		1,000
	Covariances	Dukungan Organisasi
		,022

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

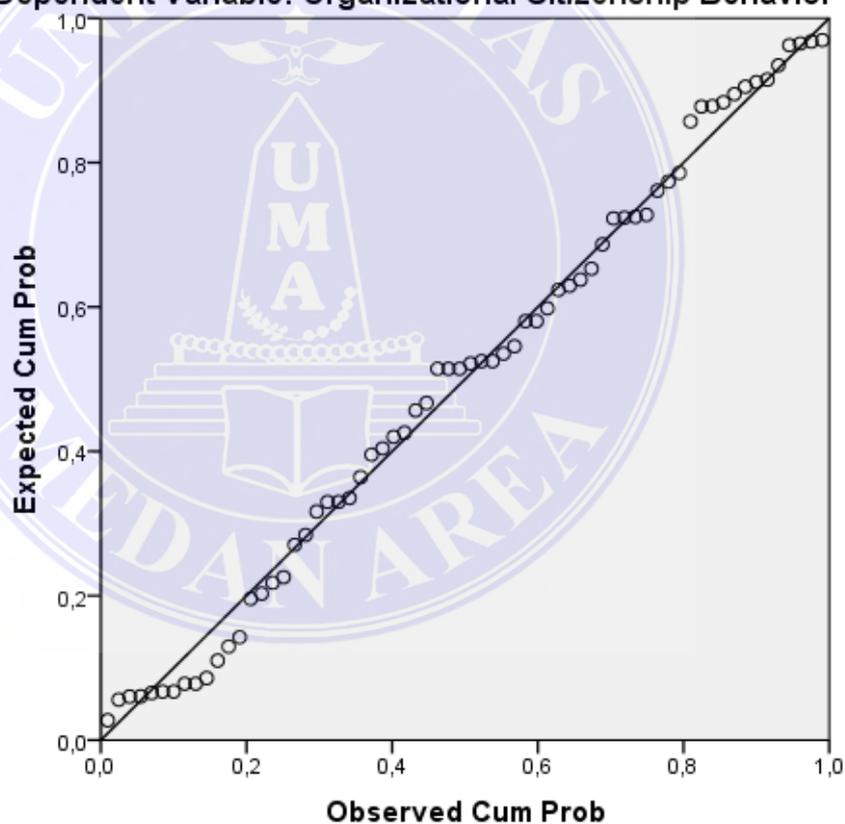
Residuals Statistics^a

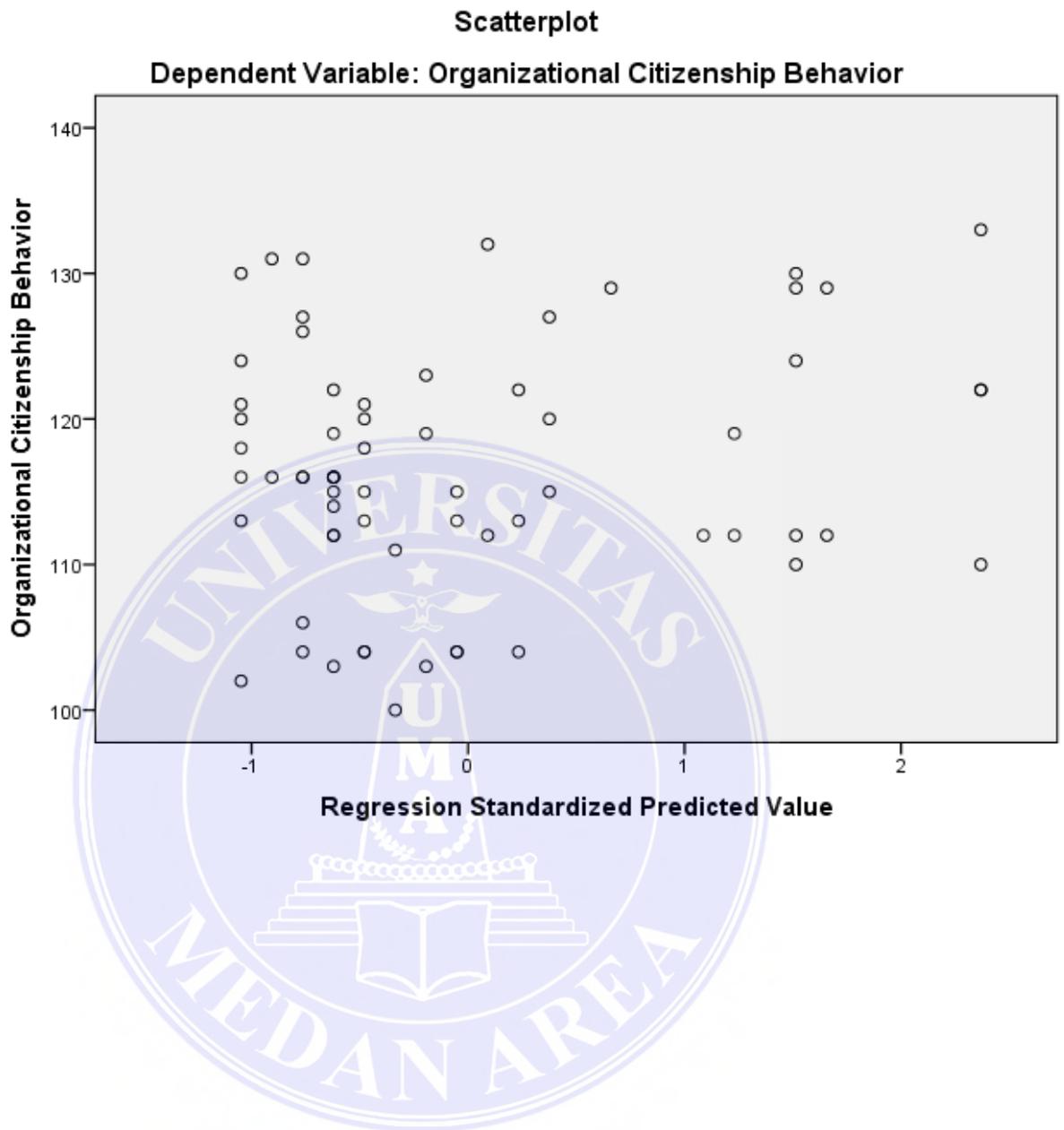
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	115,04	120,30	116,65	1,539	66
Residual	-16,134	15,743	,000	8,334	66
Std. Predicted Value	-1,049	2,369	,000	1,000	66
Std. Residual	-1,921	1,874	,000	,992	66

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior





T-Test

Group Statistics

Masa Kerja		N	Mean	Std. Deviation
Organizational Citizenship Behavior	Dibawah 5 Tahun	30	105,67	9,378
	Diatas 5 Tahun sampai 10 Tahun	36	107,47	7,681

Group Statistics

Masa Kerja		Std. Error Mean
Organizational Citizenship Behavior	Dibawah 5 Tahun	1,712
	Diatas 5 Tahun sampai 10 Tahun	1,280

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Organizational Citizenship Behavior	Equal variances assumed	,637	,428	,860	64	,393	1,806	2,099	-6,000	2,388
	Equal variances not assumed			-,845	55,988	,402	-1,806	2,138	-6,088	2,477

T-Test

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Organizational Citizenship Behavior	Pria	29	105,93	9,339	1,734
	Wanita	37	107,22	7,818	1,285

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Organizational Citizenship Behavior	Equal variances assumed	1,019	,317	,608	64	,545	1,285	2,112	-5,505	2,934
	Equal variances not assumed			-,595	54,434	,554	-1,285	2,158	-5,612	3,042



LAMPIRAN F