

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATION
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN DI PERUMNAS
REGIONAL 1**

SKRIPSI

OLEH:

ANDRE PARHORASAN SIREGAR

14.860.0269



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

2018

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATION
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN DI PERUMNAS
REGIONAL 1**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna
Memenuhi Sebahagia Syarat-Syarat untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Psikologi**



ANDRE PARHORASAN SIREGAR

14.860.0269

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PERUMNAS REGIONAL-1

NAMA MAHASISWA : ANDRE PARHORASAN SIREGAR

NO. STAMBUK : 14.860.0269

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISAS

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Istiana, S.Psi. M.Pd,M.Psi)


(Eryanti Novita, S.Psi,M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian


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

Dekan


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

Tanggal Sidang :

15 September 2018

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

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

DEWAN PENGUJI

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
2. Azhar Azis, S.Psi, MA
3. Istiana, S.Psi. M.Pd, M.Psi
4. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

This block contains four handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The signatures are arranged vertically, corresponding to the four members of the exam board listed on the left. The first signature is the most legible, appearing to be 'M. Tarigan'. The other three signatures are more stylized and difficult to read.

MOTTO

***TIDAK ADA KATA TELAMBAT, KALAU KITA TETAP BERUSAHA DAN
TIDAK PERNA MENYERAH***



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian0bagian tertentu dalam penulisan ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisa ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 September 2018



Andre Parhorasan Siregar

Npm : 14.860.0269

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PERUMNAS REGIONAL 1

Oleh:

ANDRE PARHORASAN SIREGAR

NPM: 14 860 0269

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada hubungan kepuasan kerja dengan organization citizenship behavior (OCB) pada karyawan Perumnas Reg-1 Medan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan organization citizenship behavior pada karyawan Perumnas Reg-1 dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga organization citizenship behavior pada karyawan Perumnas Reg-1 dan sebaliknya. Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan skala organization citizenship behavior. Dalam skala kepuasan kerja terdiri dari 5 aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/imbalan, promosi, supervise dan rekan kerja. Dan dalam skala organization citizenship behavior terdiri dari 5 dimensi yaitu altruisme, conscientiousness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue. Penumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik Korelasi Product moment pearson. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah korelasi koefisien dimana $r_{xy} = 0.760$; $p = 0.000 > 0,010$. berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini dinyatakan “diterima”. Kemudian dari hasil yang diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,578 atau 57,8% ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan sumbangsih sebesar 57,8 % dalam mempengaruhi OCB pada karyaawan sedangkan sisanya 42,2 % di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior

ABSTRACT
RELATIONSHIP OF WORK SATISFACTION WITH ORGANIZATION
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN REGIONAL 1 PERUMNAS
EMPLOYEES

By:
ANDRE PARHORASAN SIREGAR
NPM: 14 860 0269

This study aims to see whether there is a relationship between job satisfaction with organization citizenship behavior (OCB) for employees of Perumnas Reg-1 Medan. The sample in this study were 30 employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between job satisfaction with organization citizenship behavior in Perumnas Reg-1 employees. Assuming the higher job satisfaction, the higher the organizational citizenship behavior of Perumnas Reg-1 employees and vice versa. This study uses the scale of job satisfaction and organization citizenship behavior scale. In the job satisfaction scale consists of 5 aspects, namely work itself, salary / reward, promotion, supervision and co-workers. And on an organization citizenship behavior scale consists of 5 dimensions, namely altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy and civic virtue. Data collection is done using a Likert scale. The data analysis technique used is Pearson's Product Moment Correlation technique. The results obtained from this study are correlation coefficients where $r_{xy} = 0.760$; $p = 0.000 > 0.010$. based on the results of this study, the research hypothesis is declared "acceptable". Then from the results obtained by the correlation coefficient of 0.578 or 57.8% this indicates that Job Satisfaction contributes 57.8% in influencing OCB in the workforce while the remaining 42.2% is influenced by other factors.

Keywords: Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR


Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan laporan proposal penelitian yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Oranizazion Citizenship Behavior pada Karyawan Perumnas Reg-1" Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah salah satu persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Penyusunannya dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Aren
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Istiana,S.Psi,M.Pd,M.Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Eryanti Novita Siregar. S.Psi.M.Psi selaku dosen pembimbing II (kedua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Farida Hanun Siregar,S.Psi,M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri Organisasi yang juga selalu ikut membantu peneliti.
7. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi selaku ketua penguji
8. Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA selaku sekretaris
9. Ibu Rumiris Gultom ,SE selaku ibu dan seluruh keluarga yang selalu memberikan motivasi dan semangat.

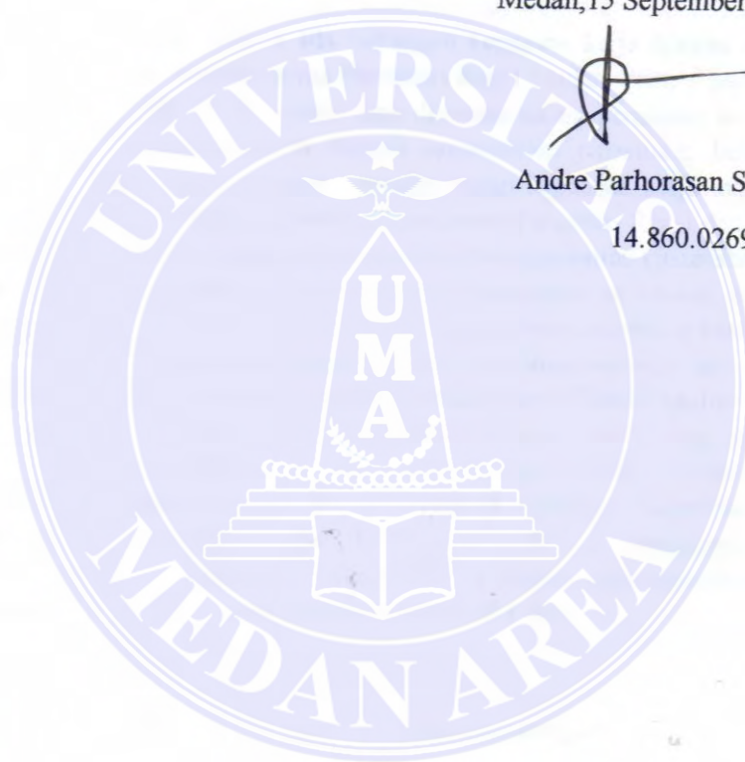
10. Sahabat dan teman-teman peneliti serta semua pihak yang peneliti tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu yang selalu membantu dan memberikan peneliti semangat.

Demikian adanya, semoga skripsi ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua terutama bagi ilmu Psikologi.

Medan, 15 September 2018


Andre Parhorasan Siregar

14.860.0269



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Lampiran	viii
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II Tinjauan Pustaka	9
A. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	9
1. Pengertian OCB	9
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB	11
B. Kepuasan Kerja	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2. Aspek Kepuasan Kerja	14
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	14
4. Dampak Kepuasan Kerja	17
C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB	18
D. Kerangka Berpikir	22
E. HIPOTESA	22

BAB III METODOLOGI.....	23
Identifikasi Variable Penelitian.....	23
Definisi Operasional Variable Penelitian.....	23
Subjek Penelitian	24
Metode Pengumpulan Data.....	25
Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	28
Metode Analisis Data.....	29
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	31
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	31
a. Sejarah Singkat Berdirinya Perumnas	31
b. Visi Perumnas	32
c. Misi Perumnas	32
d. Budaya dan tata nilai karyawan	32
e. Makna Logo	34
f. Struktur Organisasi	35
B. Persiapan Penelitian	36
a. Persiapan Alat Ukur	36
1. Skala Kepuasan Kerja	36
2. Skala OCB	38
C. Pelaksanaan Penelitian.....	39
a. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja	39
b. Hasil Uji Coba Skala OCB	40

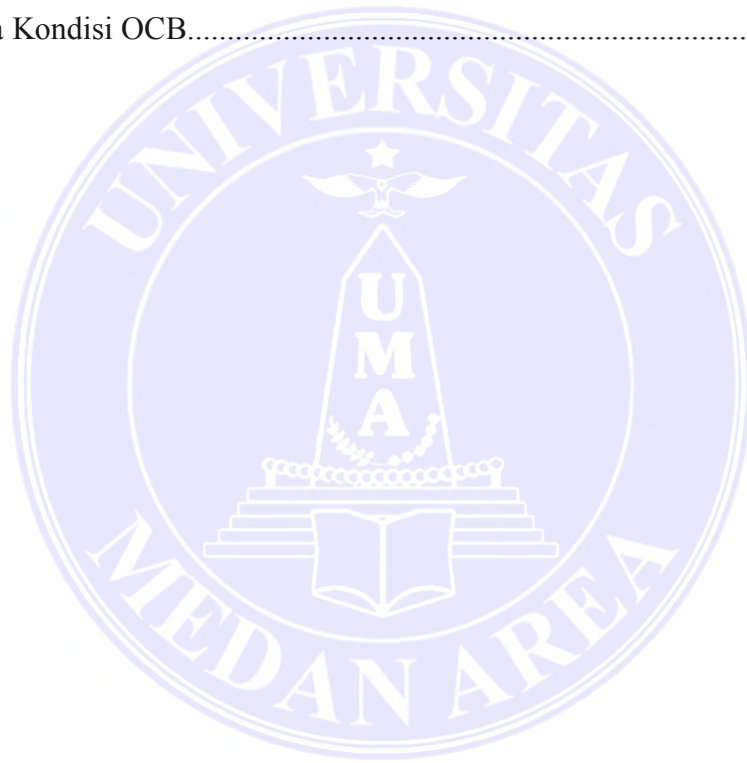
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	42
1. Uji Normalitas Sebaran.....	42
2. Uji Linearitas	43
3. Hasil Perhitungan Analisis Data	44
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	45
a. Mean Hipotetik	45
b. Mean Empirik	45
c. Standar Deviasi	45
d. Kriteria	46
e. Pembahasan.....	48
BAB V Kesimpulan.....	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran	52
Daftar Pustaka.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skor alternatif jawaban skala.....	25
Tabel 2. Blue Print Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 3. Blue Print OCB.....	27
Tabel 4. Distribusi item Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	36
Tabel 5. Distribusi item OCB Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 6. Distribusi skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	39
Tabel 7. Distribusi skala OCB Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Skala OCB dan Skala Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Normalisasi Sebaran.....	42
Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	43
Tabel 11. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan.....	44
Tabel 12. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka konseptual.....	22
Gambar 2. Makna Logo Perusahaan Perumnas.....	34
Gambar 3. Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4. Kurva kondisi Kepuasan Kerja.....	46
Gambar 5. Kurva Kondisi OCB.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 2. Hasil Uji Coba Penelitian.....
Lampiran 3. Reabilitas dan Validitas.....
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas dan Linieritas.....
Lampiran 5. Hasil Analisis Korelasi Product Moment.....
Lampiran 6. Surat Keterangan Bukti Penelitian.....



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perumnas adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah. Perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sejak didirikan tahun 1974, Perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pioner dalam penyediaan perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah. Melalui konsep pengembangan skala besar, Perumnas berhasil memberikan kontribusi signifikan dalam pembentukan kawasan permukiman dan kota-kota baru yang tersebar di seluruh Indonesia (www.Perumnas.co.id).

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan suatu perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran dan sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina dan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin (Fathoni,2006 ; Indirawati,2017). Robbins dan Judge 2007 (dalam Darmatiwati,2013) menyatakan majunya organisasi membutuhkan karyawan yang melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, dimana karyawan harus memberikan kinerja yang melebihi dari yang

ditargetkan. Dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang paling penting.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Triyanto&Santosa,2009 ; Ticoalu,2013). *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) memiliki karakteristik perilaku sukarela / *extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta di nilai melalui evaluasi kinerja. Perilaku *extra-role* ini merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan, walau tidak terdeskripsi secara formal karena akan meningkatkan efektifitas dan kinerja (Budiharjo,2004 ; Ningsi & Arsanti,2014). Sama seperti fakta bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008). Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik, (Winardi, Ma'aruf dan Musnadi,2012 ; Ticoalu,2013). Organ (dalam Titisari,2014) berpendapat bahwa organization citizenship behavior (OCB) sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi.Organ lebih lanjut memperincikan bahwa kewarganegaraan organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi

Organizational Citizenship Behavior(OCB) karyawan dapat dilihat dengan mengukur 5 dimensi, yaitu: *altruisme, conscientiousness, sportsmanship, courtesy,* dan *civic virtue* (Organ dalam Titisari,2014). OCB terbagi kedalam 5 dimensi, yaitu ;

pertama, *Altruism* yang merupakan perilaku karyawan dalam menolong teman kerjanya yang menalami kesulitan. Kedua *Conscientiousness* merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha lebih dari yang diharapkan perusahaan. Ketiga *Sportsmanship* yaitu perilaku memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal. Keempat *Courtesy* yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Yang terakhir *civic virtue* adalah mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (Organ, dalam Titisari, 2014).

Organisasi modern perlu meningkatkan OCB karyawan karena OCB berhubungan positif dengan kinerja dan kemampuan organisasi untuk memecahkan masalah yang kompleks (Shim & Rohrbaugh, 2012 ; Ibrahim & Aslinda, 2014). *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2006). Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 1998 ; Darmatiwati, 2013). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004 ; Darmatiwati, 2013). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Robbins & Judge, 2008). Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan satu faktor

terpenting yang dapat membentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) (Rivai,2004 ; Ningsi & Arsanti,2014).

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama adalah faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.Kedua adalah faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai. Ketiga adalah faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. Keempat adalah faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.(As'ad, 2004).

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins dalam Titisari,2014).

Fenomena yang tampak di kantor Perumnas Reg-1 adalah karyawan memiliki tingkat Organization Citizenship Behavior yang tinggi tapi tingkat kepuasan kerja yang kurang tinggi. Karena seharusnya jika karyawan memiliki Organization Citizenship Behavior yang baik maka kepuasan kerjanya juga baik.

Berikut kutipan wawancara dengan Ass.Manager SDM Perumnas Reg-1.

“Kalau soal tolong menolong saat kerja memang kami selalu lakukan selama hal tersebut tidak mengganggu pekerjaan karyawan itu sendiri”

“Yang paling kelihatan jelas dalam tolong menolong biasanya adalah dibagian karyawan pemasaran dengan karyawan di bagian lain. Misalnya jika ada costumer yang datang ke kantor menanyakan tentang penjualan rumah, karna orang pemasaran itu seringnya di lapangan jadi setiap karyawan biasanya mau membantu untuk menjelaskan/memasarkan langsung kepada costumer bahkan siap untuk langsung mengantar costumer ke hunian yang dipasarkan”

“Semua itu dilakukan karna karyawan di kantor ini mementingkan target perusahaan bukan hanya target pribadi. Karena kami ini adalah perusahaan regional jadi karyawan mengejar target agar regional kami lebih unggul dari pada regional lainnya.”

“Masalah yang timbul biasanya tidak terlalu berat karena karena peraturan di kantor ini juga sudah baik, salah satunya mungkin adalah disiplin waktu, dan beberapa karyawan mengeluh tentang beberapa peraturan baru seperti susahnya pendaftaran untuk ujian naik jabatan , tentang pekerjaan yang tidak sesuai dan sebagainya.”

Berikut adalah kutipan wawancara dengan salah satu karyawan perumnas didevisi pertanahan :

“Ya,kalau ditanya kenapa kami mau ikut memasarkan karna supaya regional kami lebih unggul dari regional lain untuk pemasaran”

“Kalau masalah telat sih memang sering, karna rumah sayakan jauh dan saya juga ibu rumah tangga”

“Sekarang susah banget dek, apa-apa serba online, kan susah untuk kami yang tua-tua ini”

“Perna juga sih kami komplain, karna kami untuk daftarnya aja susah apalagi ujiannya tapi ya memang sepertinya perusahaan mau memberi kesempatan yang lebih ke yang lebih mudah”

Menurut Robbins dan Judges 2013 (dalam Kaswa,2017) ketidakpuasan dapat dinilai dari beberapa cara yaitu; keluar dari perusahaan, bersuara atau secara aktif memberikan saran kepada atasan atau perusahaan, loyalitas karyawan kepada perusahaan, dan mengabaikan perusahaan dengan cara membiarkan keadaan semakin buruk misalnya seperti keterlambatan dan penurunan kinerja.

Sedangkan menurut Kaswan (2017) aneka bentuk manifestasi ketidakpuasan dalam pekerjaan antara lain yang pertama adalah perubahan perilaku dimana karyawan berusaha mengubah kondisi-kondisi yang menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini dapat menimbulkan konfrontasi antara atasan dan bawahan, bahkan barangkali konflik, karena karyawan yang tidak puas berusaha mengadakan perubahan dalam kebijakan atau personalia tingkat atas. Yang kedua adalah penarikan kerja secara fisik dimana jika kondisi pekerjaan tidak dapat diubah, seorang karyawan yang tidak puas mungkin dapat memecahkan masalah dengan meninggalkan pekerjaan itu. Dan yang ketiga adalah penarikan kerja secara psikologis seperti karyawan menunjukkan tingkat keterlibatan dengan pekerjaan yang sangat rendah dan tingkat-tingkat seperti komitmen, motivasi dan lainnya yang juga rendah.

Berdasarkan uraian mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Prumnas Reg-1.

B. Rumusan Masalah

Seperti dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut, apakah ada Hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan Prumnas Reg-1.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan Prumnas Reg-1.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan akan diperoleh manfaat antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi masukan bagi ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai kepuasan kerjadan *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian sehingga hasil penelitian dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan pada Prumnas Reg-1 yang akan diteliti, sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang kepuasan kerja dan Organization citizenship behavior (OCB).



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behavior*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Setiap Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelelarkan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat,1999).

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 ; Fitriastuti,2013). 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 (Aldag&Resckhe,1997;Fitriastuti,2014).

OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ dalam Titisari,2014). 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 ; Fitriastusi,2013).

OCB adalah perilaku karyawan yang bersedia bekerja melebihi peran atau tugas yang diwajibkan dan tidak secara langsung diakui oleh system reward (Robin & Judge, 2008).OCB sering kali di definisikan sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan member kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ dalam Titisari,2014).Untukitu organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula (Robin & Judge, 2008).

Dari pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan dalam bekerja melebihi tugas karyawan yang telah ditentukan yang dilakukan secara sukarela dan dapat berguna bagi organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut berkerja.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

OCB terdiri atas lima dimensi (Organ dalam Titisari,2014), yakni:

- a. *Altruism*. Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain.
- b. *Conscientousness*. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan dan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
- c. *Sportmanship*. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif antar karyawan, karyawan akan menjadi lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
- d. *Courtesy*. Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik interpersonal.
- e. *Civic Virtue*. Perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada lingkungan organisasi serta partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

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

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Organ et al, (dalam Titisari, 2014) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi oleh 2 faktor utama, yaitu :

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan bekerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, dan motivasi
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain adalah gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap pemimpin, dan budaya organisasi

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Locke dalam Luthans (Kaswan, 2017) memberikan definisi bahwa, kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. ini. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2001). Menurut Keith Davis, Wexley, dan Yuki (dalam Mangkunegara 2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Mangkunegara, 2015).

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Robbins, 2003).

Menurut Wexly dan Yulk (dalam As'ad 2004) ada dasarnya teori-teori kepuasan kerja yang lazim di kenal yaitu Discrepancy Theory, Equity Theory, dan Two Factor Theory. Discrepancy theory menurut As'ad (2004) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkannya dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara perbedaan antara yang dia inginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang dialaminya. Equity theory adalah perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi dengan membandingkan diri dengan orang lain yang posisinya sama. Menurut Wexley dan Yulk dalam As'ad (2004) ada tiga elemen dari Equity theory yaitu input, out comes dan Comperation person.

Input adalah sesuatu berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. Out comes adalah suatu yang berharga yang didapatkannya dari pekerjaannya, seperti gaji, status jabatan dan penghargaan. Comperation person adalah membandingkan input dan out comes dirinya dengan orang lain (as'ad, 2004). Two factor teory, kepuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan.

Dari pengertian kepuasan kerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional pekerja yang bersifat positif atau menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

2. Aspek Kepuasan Kerja

Ada lima Aspek kepuasan kerja (Luthans, 2006), yaitu:

- a. Aspek pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*). Yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap pekerjaannya.
- b. Aspek gaji/imbalan. Bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.
- c. Aspek promosi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap aspirasi atau kesempatan untuk berkembang dan maju, meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan.
- d. Aspek supervise, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap kualitas pengawasan.
- e. Aspek rekan kerja, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kecenderungan perilaku individu terhadap rekan kerja yang dimilikinya dalam organisasi.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam As'ad (Sutrisno, 2009) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Mangkunegara (2015) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, intraksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Gilmer (dalam As'ad 2004) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama berkerja.

2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja untuk karyawan. Keadaan yang aman saat bekerja sangat mempengaruhi karyawan saat bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikannya dengan kepuasan.
4. Manajemen Kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah lingkungan tempat kerja, penerangan dan lainnya.
6. Pengawasan (supervisi). Supervisi yang buruk akan berakibat buruk untuk karyawan misalnya mengakibatkan absensi dan turn over.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Salah satu yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau rumah dinas merupakan salah satu yang menentukan kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2009) dari berbagai pendapat, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
 2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
 3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.
 4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.
4. Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis & Jackson, 2011 ; Puspitawati & Riana, 2014). OCB sebagai *extra role* yang dilakukan oleh karyawan dipercaya sebagai dampak yang muncul pada saat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, karena karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman *positif* mereka (Robbins, 2003).

C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organization Citizenship Behavior (OCB)

Dalam perubahan setiap organisasi mengharapkan kinerja SDM yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelelarkan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat,1999).

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 ; Fitriastuti,2013). 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 (Aldag & Resckhe,1997 ; Fitriastuti,2013).

Perilaku-perilaku OCB itu terbagi kedalam 5 dimensi seperti *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. Kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain. *Conscientousness*. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan dan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. *Sportmanship*. Perilaku

yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif antar karyawan, karyawan akan menjadi lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. *Courtesy* Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik interpersonal. *Civic Virtue* Perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada lingkungan organisasi serta partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. (Organ dalam Titisari, 2014).

Perilaku-perilaku ini dapat sangat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan maupun organisasi seperti hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi yang terdiri dari meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach, 2000 ; Kusumajati, 2014).

Perilaku ini muncul karena adanya rasa ikut menjadi bagian/anggota dari organisasi serta perasaan puas apabila dapat memberikan sesuatu yang lebih pada organisasi. Perasaan ikut menjadi bagian organisasi serta merasa puas ini hanya terjadi apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya (Novliadi, 2007 ; Paradhitya, 2013). Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas Individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari

organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima dan kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Robbins, 2003).

Ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu: aspek pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*), aspek gaji/imbalan, aspek promosi, aspek supervise, aspek rekan kerja (Luthans, 2006). Dalam meningkatkan kepuasan kerja maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti; Pembayaran, seperti gaji dan upah, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Promosi, Kepenyelaaian (Luthans, 2006). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik, ketika individu mempunyai perasaan senang dalam pekerjaannya maka karyawan akan melakukan hal positif dalam pekerjaan (Robbins & Judge, 2008).

Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson,2011;Puspitawati & Riana,2014). Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Koesmono, 2005). Organ dan Bateman (Titisari,2014) menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti work, co-worker, supervision, promotions, pay dan overall berkolaborasi positif dengan kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa tampaknya ada logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi fakto penentu utama dari perilaku OCB seorang karyawan. Dimensi

kepuasan kerja dan komitmen berhubungan jelas dengan OCB dan memprediksi akan mungkin menghasilkan OCB (Luthans dalam Indirawati,2017).

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan utama dari OCB pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian, mengembangkan efektifitas fungsi organisasi (Wibowo, 2014). Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triyanto dan Santosa (2009) ditemukan adanya hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan antara OCB terhadap kepuasan kerja, Meigantaridan Netra (2016) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB dan Pradhiptya (2013) dan Indrawati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka OCB karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja bukanlah penentu utama OCB, penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lemah antara kepuasan kerja dengan OCB (Mehboob & Bhutto, 2012; Meigantari&Netra, 2016).

D. Kerangka Konseptual

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organization Citizenship Behavior Pada Karyawan Perumnas Regional 1



Gambar 1. Kerangka konseptual hubungan kepuasan kerja dengan organization citizenship behavior pada karyawan perumnas regional 1

E. Hipotesa Penelitian

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah ada Hubungan Positif Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan di Perumnas Regional 1 Medan dengan asumsi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka OCB akan semakin meningkat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Tergantung (*Dependent Variable*) : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya perbedaan dalam melakukan interpretasi setiap variabel dalam penelitian ini, maka definisi operasional dibatasi secara jelas sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB merupakan perilaku karyawan yang melebihi atau diluar tugas utamanya dan perilaku ini berguna untuk organisasi yang ditempatinya. Dalam penelitian ini OCB diukur dari lima dimensi (Organ dalam Titisari,2014), 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 OCB maka semakin rendah OCB yang dimiliki individu.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional pekerja yang bersifat positif atau menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dari 5 aspek (Luthans, 2006) untuk mengukur kepuasan kerja yaitu, Aspek pekerjaan itu sendiri, Aspek gaji/imbalan, Aspek promosi, Aspek *supervise*, dan Aspek rekan kerja. Dalam penelitian ini apabila skor individu tinggi pada skala kepuasan kerja maka individu tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila skor kepuasan kerja individu rendah dalam skala kepuasan kerja maka individu memiliki kepuasan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya.

C. Subjek Penelitian

Populasi

Menurut Hadi (2000) yang dimaksud dengan populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang memiliki beberapa sifat yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian Hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Karyawan Prumnas Reg-1 ini adalah seluruh karyawan perumnas Reg-1 medan yang berjumlah 30 orang.

Sample dan Teknik Pengambilan Sample

Menurut Hadi (2000) bahwa sample adalah sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat yang sama dan akan langsung di kenal dalam penelitian. Teknik Sampling atau pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling mengingat terbatasnya jumlah populasi maka seluruh populasi akan digunakan menjadi sample dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan 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, 2012).

Dalam penelitian ini, digunakan dua buah skala yaitu skala *organizational citizenship behavior* (OCB) dan skala kepuasan kerja. Format skala akan menggunakan model skala *Likert* yang terdiri dari sejumlah aspek/aitem yang akan diuraikan kedalam bentuk *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) 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.

Tabel 1. Skor alternatif jawaban skala

Favorable		Unfavorable	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sanagat Tidak Setuju (STS)	1	Sanagat Tidak Setuju (STS)	4

1. Skala Kepuasan Kerja

Tabel blueprint skala Kepuasan kerja seperti di bawah ini disusun oleh peneliti berdasarkan lima Aspek Kepuasan Kerja oleh Luthans (2006). Aitem-aitem dalam skala kepuasan kerja merupakan pernyataan yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 2. Blue Print Kepuasan Kerja

Variable	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3	16, 17, 18	6
	Gaji / Imbalan	4, 6, 9	19, 20, 21	6
	Promosi	5, 7, 8	11, 13, 23	6
	Supervise	10, 12, 22	25, 26, 27	6
	Rekan Kerja	14, 15, 24	28, 29, 30	6
				30

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel blueprint skala OCB seperti di bawah ini disusun oleh peneliti berdasarkan lima dimensi OCB oleh Organ (2014) yaitu *altruism*, *civic virtue*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *conscientiousness*. Aitem-aitem dalam skala OCB merupakan pernyataan yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 3. Blue Print OCB

Variable	Dimensi	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Kepuasan Kerja	Altruism	1, 2, 3	16, 17, 18	6
	Conscientousness	4, 6, 9	19, 20, 21	6
	Sportmanship	5, 7, 8	11,13,23	6
	Courtesy	10, 12,22	25, 26, 27	6
	Civic Virtue	14, 15, 24	28, 29, 30	6

D. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2013), 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 sosial* dan *makna hidup* menggunakan SPSS 19 *for windows 25*.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\epsilon xy - (\epsilon x)(\epsilon y)}{\sqrt{\{N\epsilon x^2 - (\epsilon x)^2\}\{N\epsilon y^2 - (\epsilon y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)
$\sum XY$	= Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y
$\sum X$	= Jumlah skor seluruh subjek setiap item
$\sum Y$	= Jumlah skor seluruh item
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2015), uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan bantuan komputer dari program SPSS 19 *for windows 25* yang nantinya akan menghasilkan reabilitas dari skala dukungan sosial dan makna hidup.

Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2015). Rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

r_{11}	= Nilai reliabilitas
$\sum S_i$	= Jumlah varians skor tiap-tiap item
S_t	= Varians total
k	= Jumlah item

H. Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan organization citizenship behavior pada karyawan perumnas reg-1, maka analisa data yang digunakan adalah dengan korelasi *Pearson product moment*. Di samping itu, dalam penggunaan formula ini diasumsikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat linier (Azwar, 2013).

Adapun rumus korelasi *Pearson product moment* yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y.

$\sum X$ = jumlah skor keseluruhan subjek setiap item.

$\sum Y$ = jumlah skor keseluruhan item pada subjek.

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor Y.

N = jumlah subjek.

$(\sum X)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan.

$(\sum Y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan.

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputersasi SPSS 19 *for Windows 25*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy, F. 2009. *Discovering statistics using SPSS third edition*. London : Sage Publications.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi industry: seri sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Darmatiwati, A., Hidayati, L. N., Herlina, D. S. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1). 10-17
- Darto, M. 2014. Peran organizational citizenship behavior (ocb) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: Sebuah analisis teoritis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1). 10-34
- Fitriastuti. 2013. Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2). 103-114.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Handoko, T.A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Cetakan ketigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendarto, D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pegawai negeri sipil dinas perikanan dan peternakan pemerintah kota samarinda. *e-jurnal Untag Samarinda*, 1(1). 1-21.
- Ibrahim, M. A., & Aslinda. 2014. The effect of motivation on organizational citizenship behavior (ocb) at Telkom Indonesia in Makasar. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 21(2). 114-120
- Indrawati, Endang. 2017. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Organization Citizenship Behavior pada Karyawan CV. ELFA'S KUDUS. Fakultas Psikologi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Kaswan, M.M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Koesmono, H. T. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2). 171-188
- Kusumajati, D. A. 2014. Organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada perusahaan. 5(1). 62-70.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Organization behavior*, Edisi kesepuluh, Yogyakarta, Andi
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Meigantari, N. L. G. Y., Netra, I. G. S. K. 2016. Pengaruh penempatan, keadilan organisasional, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Wangayakota Denpasar. *e-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1). 3986-4015

Ningsih, F. R., & Arsanti, T. A. 2014. Pengaruh job satisfaction terhadap ocb dan turnover intention. *Benefit Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1). 41-48

Perumnas. 2018. Sejarah Perumnas. www.Perumnas.co.id. Diakses tanggal 25 Juli 2018.

Pradhiptya, A. R. 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan mediasi komitmen organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1). 342-352

Puspitawati, N. M. D., Riana, I. G. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas pelayanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1). 68-80

Robbins, S.P (2003) *Perilaku Organisasi : konsep kontroversi aplikasi*. Edisi kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta : PT.Prenlindo

Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat

Sloat, K. C. M. 1999. Organizational citizenship: does your firm inspire to be “good citizenship?”.

Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

Tangkilisan, H.N.S. (2005). *Manajemen publik* . Jakarta: Grasindo

Ticoalu, L. K. 2013. Organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA* 1(4), 782-790.

Titisari, P. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jember : Mitra Wacana Media*

Vertikallini, H., & Dwi, U. A. W. 2014. Hubungan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan universitas muhammadiyah purwokerto. *Psycho Idea*, 12(2). 6-11.

Angket Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organization Citizenship Behavior

Nama (inisial) :

Usia :

Organisasi : PERUMNAS

Isilah angket ini dengan tanda (√) pada pernyataan yang paling sesuai dengan anda.

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

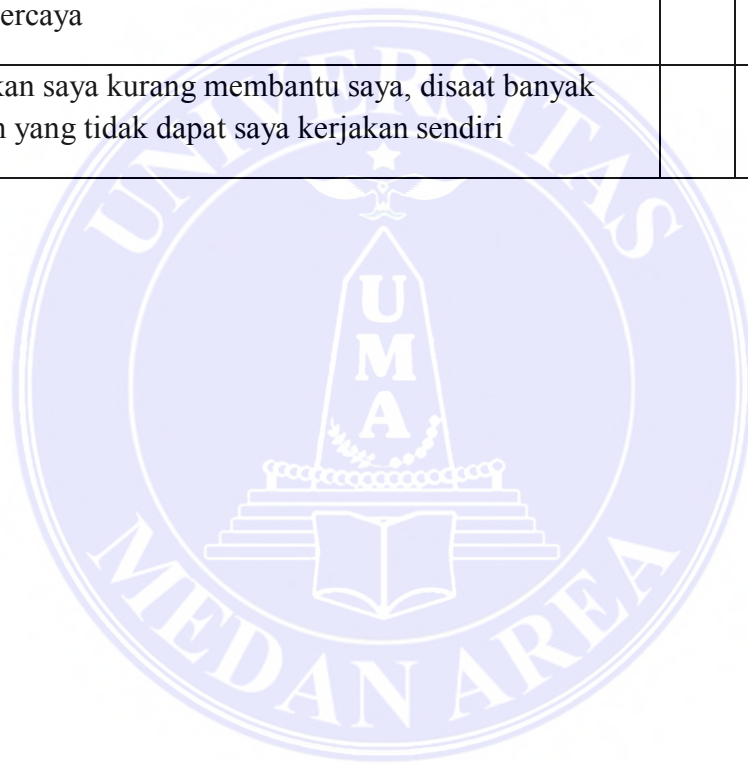
STS : SANGAT TIDAK SETUJU

A. Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan yang saya harapkan				
2.	Pekerjaan saya sekarang cukup memiliki tantangan				
3.	Pekerjaan saya sekarang memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan keterampilan saya				
4.	pendapatan yang saya terima sebanding dengan pekerjaan saya				
5.	pendapatan yang saya terima sebanding dengan pendidikan saya				
6.	bonus yang saya terima sebanding dengan prestasi yang saya dapatkan				
7.	perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawannya				
8.	perusahaan memberikan saya kesempatan untuk meneruskan pendidikan yang lebih tinggi				

9.	perusahaan memberikan saya kesempatan untuk memegang tanggung jawab dan melaksanakannya				
10.	pemimpin dip perusahaan saya mendukung, memberikan saran dan membantu pekerjaan setiap karyawan				
11.	perusahaan tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawannya				
12.	pimpinan dip perusahaan memahami masalah yang terjadi pada karyawan				
13.	perusahaan kurang memberikan saya kesempatan untuk memegang tanggung jawab dan melaksanakannya				
14.	rekan-rekan kerja saya adalah orang-orang yang dapat dipercaya				
15.	rekan-rekan saya selalu membantu saya, disaat banyak pekerjaan yang tidak dapat saya kerjakan sendiri				
16.	Pekerjaan saya sekarang tidak sesuai dengan yang saya harapkan				
17.	Pekerjaan saya sekarang kurang memiliki tantangan				
18.	Pekerjaan saya sekarang tidak memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan keterampilan saya				
19.	pendapatan yang saya terima tidak sebanding dengan pekerjaan saya				
20.	pendapatan yang saya terima kurang sebanding dengan pendidikan saya				
21.	bonus yang saya terima kurang sebanding dengan prestasi yang saya dapatkan				
22.	pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan secara adil				
23.	perusahaan tidak memberikan saya kesempatan untuk meneruskan pendidikan yang lebih tinggi				
24.	di perusahaan setiap karyawan peduli satu sama lain				

25.	pemimpin diperusahaan saya kurang mendukung, memberikan saran dan membantu pekerjaan setiap karyawan				
26.	pimpinan perusahaan tidak memperlakukan semua karyawan secara adil				
27.	pimpinan diperusahaan kurang memahami masalah yang terjadi pada karyawan				
28.	di perusahaan setiap karyawan kurang peduli satu sama lain				
29.	rekan-rekan kerja saya adalah orang-orang yang kurang dapat dipercaya				
30.	rekan-rekan saya kurang membantu saya, disaat banyak pekerjaan yang tidak dapat saya kerjakan sendiri				



B. Organization Citizenship Behavior

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan membantu pekerjaan rekan saya yang sedang sakit				
2.	Saya akan membantu karyawan baru walaupun tidak diminta oleh pihak perusahaan				
3.	Saya akan membantu teman kerja saya yang mengalami kesulitan saat bekerja				
4.	Saya lebih suka datang tepat waktu				
5.	Saya tidak pernah membesar-besarkan masalah diluar proporsinya				
6.	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
7.	Saya selalu berfokus pada hal-hal positif dan tidak begitu memperdulikan hal negatif				
8.	Saya tidak pernah mempermasalahkan apa yang perusahaan telah lakukan				
9.	Saya selalu menaati peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi				
10.	Saya selalu memberikan saran kepada karyawan lain yang sulit membuat keputusan				
11.	Saya tidak selalu berfokus pada hal positif saja				
12.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan yang lain				
13.	Saya selalu membesar-besarkan masalah diluar dari proporsinya				
14.	Saya selalu mengikuti semua kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan walaupun itu tidak diwajibkan dan bukan merupakan tugas, tetapi kegiatan itu penting				
15.	Saya sering mencari tau info-info yang ada diperusahaan dari perusahaan ataupun situs perusahaan				

16.	Saya tidak akan menyentu pekerjaan teman saya walaupun ia sedang sakit				
17.	Saya tidak akan membantu karyawan baru jika pihak perusahaan tidak meminta				
18.	Saya membiarkan teman saya yang mengalami kesulitan saat bekerja				
19.	Saya sering datan tidak tepat waktu				
20.	Terkadang saya tidak mematuhi peraturan ketika tidak diawasi				
21.	Terkadang saya tidak mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
22.	Saya enggan terlibat dalam konflik yang terjadi diantara karyawan				
23.	Apapun yang dilakukan oleh perusahaan saya selalu mempermasalahkannya				
24.	Saya selalu melakukan apapun yang terbaik untuk perusahaan				
25.	Saya enggan memberikan saran kepada karyawan lain walaupun saat ia sulit membuat kesulitan				
26.	Saya sering terlibat dalam konflik yang terjadi di antar karyawan				
27.	Saya tidak peduli tentang hubungan saya dengan karyawan yang lain				
28.	Saya kurang peduli tentang apa yang baik untuk perusahaan yang saya pertingkan hanyalah yang terbaik buat saya				
29.	Saya jarang mengikuti semua kegiatan yan tidak diwajibkan dan bukan tugas yang dilaksanakan oleh perusahaan				
30.	Saya kurang sering mencari tau info-info yang ada diperusahaan dari perusahaan ataupun situs perusahaan				

Reliability

Scale:Kepuasan Kerja

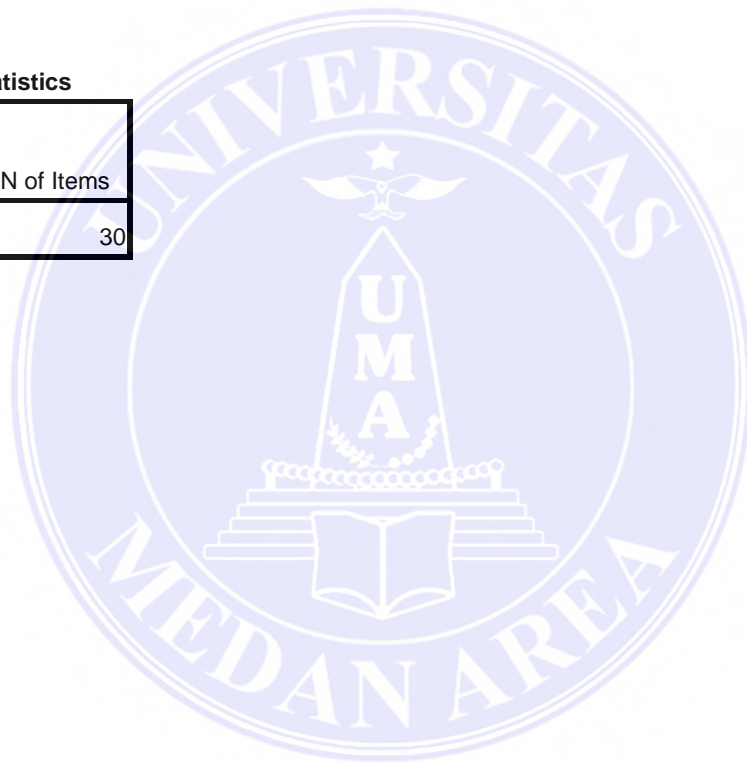
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

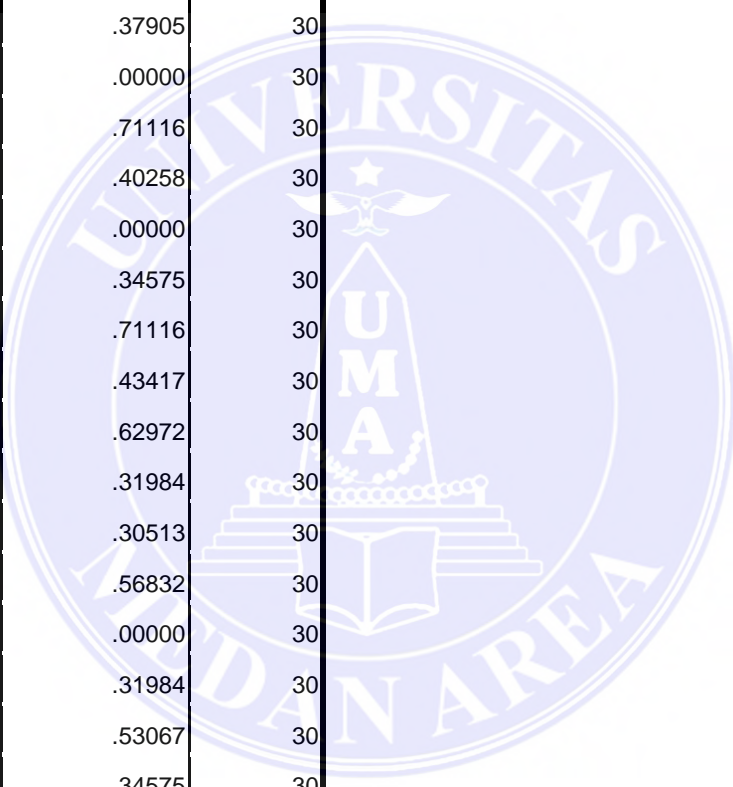
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	30



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	3.9667	.55605	30
kk2	3.5333	.62881	30
kk3	4.0667	.25371	30
kk4	3.9333	.25371	30
kk5	3.7667	.56832	30
kk6	3.9667	.18257	30
kk7	4.1000	.30513	30
kk8	2.6333	.49013	30
kk9	3.8333	.37905	30
kk10	4.0000	.00000	30
kk11	3.3333	.71116	30
kk12	4.1000	.40258	30
kk13	4.0000	.00000	30
kk14	3.8667	.34575	30
kk15	3.3333	.71116	30
kk16	3.8667	.43417	30
kk17	3.5000	.62972	30
kk18	4.0333	.31984	30
kk19	3.9000	.30513	30
kk20	3.7667	.56832	30
kk21	4.0000	.00000	30
kk22	3.9667	.31984	30
kk23	2.8333	.53067	30
kk24	3.8667	.34575	30
kk25	3.9000	.40258	30
kk26	3.4000	.67466	30
kk27	4.0333	.31984	30
kk28	4.0000	.00000	30
kk29	3.9000	.30513	30
kk30	3.4000	.67466	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	108.8333	13.868	.447	.823
kk2	109.2667	13.720	.411	.825
kk3	108.7333	15.375	.396	.847
kk4	108.8667	15.499	.332	.850
kk5	109.0333	13.206	.605	.803
kk6	108.8333	15.868	.87	.857
kk7	108.7000	15.321	.357	.848
kk8	110.1667	14.833	.353	.845
kk9	108.9667	16.171	-.094	.871
kk10	108.8000	16.028	.300	.859
kk11	109.4667	15.223	.354	.873
kk12	108.7000	16.148	-.087	.872
kk13	108.8000	16.028	.300	.859
kk14	108.9333	15.444	.371	.852
kk15	109.4667	13.430	.401	.825
kk16	108.9333	14.202	.500	.824
kk17	109.3000	13.803	.391	.828
kk18	108.7667	15.220	.383	.846
kk19	108.9000	15.403	.322	.850
kk20	109.0333	13.413	.551	.810
kk21	108.8000	16.028	.300	.859
kk22	108.8333	16.006	-.031	.865
kk23	109.9667	15.344	.397	.861
kk24	108.9333	16.340	-.155	.873
kk25	108.9000	15.403	.346	.854
kk26	109.4000	15.834	-.049	.884
kk27	108.7667	16.047	-.048	.866
kk28	108.8000	16.028	.300	.859
kk29	108.9000	15.610	.334	.855
kk30	109.4000	13.766	.361	.831

6-30 = 24 x 5/2 = 60

Reliability

Scale: Organization Citizenship Behavior (OCB)

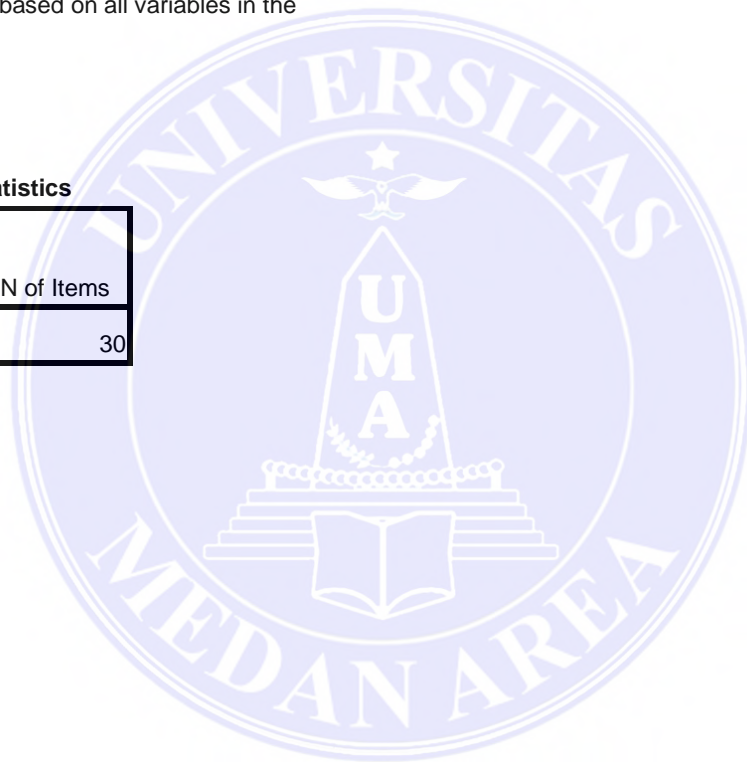
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

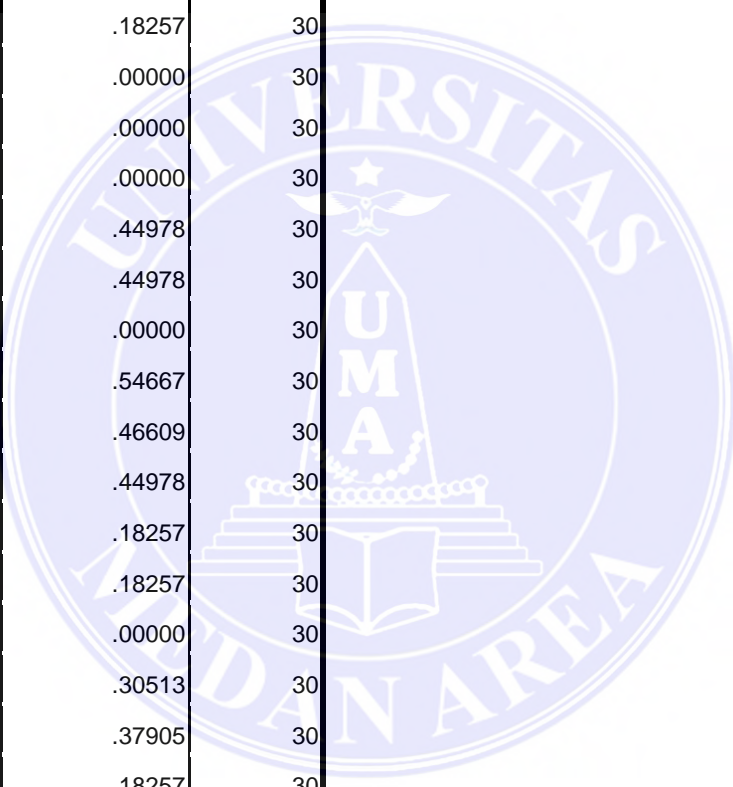
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	30



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
o1	3.6667	.54667	30
o2	3.7000	.46609	30
o3	3.7333	.44978	30
o4	3.9667	.18257	30
o5	4.0000	.26261	30
o6	4.0000	.00000	30
o7	3.9000	.30513	30
o8	3.8333	.37905	30
o9	3.9667	.18257	30
o10	4.0000	.00000	30
o11	4.0000	.00000	30
o12	4.0000	.00000	30
o13	3.2667	.44978	30
o14	3.7333	.44978	30
o15	4.0000	.00000	30
o16	3.6667	.54667	30
o17	3.7000	.46609	30
o18	3.7333	.44978	30
o19	3.9667	.18257	30
o20	3.9667	.18257	30
o21	4.0000	.00000	30
o22	3.9000	.30513	30
o23	3.8333	.37905	30
o24	3.9667	.18257	30
o25	4.0000	.00000	30
o26	4.0000	.00000	30
o27	4.0000	.00000	30
o28	3.2667	.44978	30
o29	3.7333	.44978	30
o30	4.0000	.00000	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
o1	111.8333	6.902	.348	.637
o2	111.8000	6.786	.375	.618
o3	111.7667	6.737	.417	.612
o4	111.5333	7.706	.372	.643
o5	111.5000	8.052	-.139	.664
o6	111.5000	7.914	.300	.649
o7	111.6000	7.283	.327	.629
o8	111.6667	6.920	.427	.615
o9	111.5333	7.637	.341	.639
o10	111.5000	7.914	.000	.649
o11	111.5000	7.914	.000	.649
o12	111.5000	7.914	.300	.649
o13	112.2333	7.840	-.051	.672
o14	111.7667	7.013	.393	.629
o15	111.5000	7.914	.300	.649
o16	111.8333	6.902	.348	.637
o17	111.8000	6.786	.375	.618
o18	111.7667	6.737	.417	.612
o19	111.5333	7.706	.372	.643
o20	111.5333	7.706	.372	.643
o21	111.5000	7.914	.300	.649
o22	111.6000	7.283	.327	.629
o23	111.6667	6.920	.427	.615
o24	111.5333	7.637	.341	.639
o25	111.5000	7.914	.000	.649
o26	111.5000	7.914	.000	.649
o27	111.5000	7.914	.300	.649
o28	112.2333	7.840	-.051	.672
o29	111.7667	7.013	.393	.629
o30	111.5000	7.914	.000	.649

8-30 = 22 x 5/2 = 55

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasaan kerja	ocb
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	60.27	71.33
	Std. Deviation	3.856	4.988
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.198
	Positive	.157	.182
	Negative	-.158	-.198
Kolmogorov-Smirnov Z		.866	1.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441	.190
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasaan kerja * ocb	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

Report

kepuasaan kerja

ocb	Mean	N	Std. Deviation
88	67.00	2	.000
89	59.20	5	1.643
90	59.00	6	.000
92	62.00	6	.000
93	60.44	9	.882
95	57.00	2	.000
Total	60.27	30	1.856

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ocb * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	82.844	5	16.569	23.361	.019
		Linearity	57.690	1	57.690	81.338	.019
		Deviation from Linearity	25.155	4	6.289	8.866	.119
Within Groups			17.022	24	.709		
Total			99.867	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasaan kerja * ocb	.760	.578	.911	.830

Correlations

		kepuasaan kerja	ocb
kepuasaan kerja	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
ocb	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

