



**PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN
PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, NON FORMAL, DAN
INFORMAL REGIONAL II SEMARANG**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh
Putri Laksmi Dewi
1511410024

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang” merupakan hasil karya saya sendiri, bukan buatan orang lain dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat dan penelitian orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 23 Januari 2015

Putri Laksmi Dewi
1511410024

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang” ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Rabu, tanggal 28 Januari 2015.

Panitia Penguji Skripsi:



Drs. Budiyono, M.S.
NIP. 196312091987031002

Sekretaris

Liftiah, S.Psi., M.Si.
NIP. 196904151997032002

Penguji I

Siti Nuzulia, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711202005012001

Penguji II

Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S.
NIP. 195701251985031001

Pembimbing

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si
NIP. 197905022008012018

MOTTO DAN PERUNTUKKAN

Motto

“bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

(Al-Qur'an: Al-Hashr ayat 18)

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh”.

(Confusius)

Peruntukkan

Karya ini Penulis persembahkan untuk:

Orang tua dan keluarga,

Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang” dengan baik. Penulisan skripsi ini ditujukan sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari partisipasi dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Edy Purwanto, M.Si, sebagai Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang,
2. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si sebagai dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan banyak petunjuk, arahan, semangat, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Panitia penguji skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang,
4. Dosen-dosen Psikologi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya,
5. Dr. Ade Kusmiadi sebagai kepala PP-PAUDNI Regional II Semarang yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik,

6. Yuli Hanggrahini, S.S sebagai pegawai di bagian persuratan di PP-PAUDNI Regional II Semarang yang telah membantu dalam mengurus perizinan dan menyebarkan skala penelitian sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik,
7. Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini,
8. Kedua orang tua penulis (Drs. Waluyo Basuki, M.Si dan Pratiwi Daulay) serta keluarga yang selalu memberi doa dan dukungan secara moril dan materiil sehingga proses penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar dan dapat diselesaikan dengan baik,
9. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan berkontribusi dalam bidang psikologi khususnya dan semua pihak pada umumnya.

Semarang, 23 Januari 2015

Penulis

ABSTRAK

Dewi, Putri Laksmi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*.

Perilaku individu dalam suatu organisasi menjadi sangat penting, karena perilaku-perilaku ini yang menentukan bagaimana jalannya sebuah organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku kewarganegaraan pegawai. Pegawai yang baik cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* ini. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan munculnya *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi yang ditetapkan oleh peneliti adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berkerja di PP-PAUDNI Regional II Semarang yang berjumlah 117 orang. Peneliti mengambil sampel dari seluruh pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang, kecuali kepala PP-PAUDNI Regional II Semarang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan skala *Organizational Citizenship Behavior*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang termasuk dalam kategori rendah, yaitu 55,29 %. Selanjutnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang termasuk dalam kategori sedang, yaitu 48,24 %. Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi diperoleh hasil F sebesar 40,194 dengan taraf signifikansi 0,000, sedangkan koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, 32,6 % *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sisanya 67,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB	
1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Permasalahan	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Organizational Citizenship Behavior	10
2.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior	10

2.1.2	Dimensi Organizational Citizenship Behavior	11
2.1.3	Manfaat Organizational Citizenship Behavior dalam Organisasi.....	13
2.1.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Munculnya Organizational Citizenship Behavior.....	14
2.2	Kepuasan Kerja	16
2.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.2.2	Dimensi Kepuasan Kerja	17
2.2.3	Teori Kepuasan Kerja	21
2.3	Kerangka Berpikir	24
2.4	Hipotesis	27
3	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	28
3.2	Variabel Penelitian	28
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.4	Populasi dan Sampel	30
3.4.1	Populasi.....	30
3.4.2	Sampel	31
3.5	Metode Pengumpulan Data	31
3.6	Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.6.1	Validitas	35
3.6.2	Reliabilitas	37
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas	38
3.7.1	Uji Validitas	38
3.7.1.1	Skala Kepuasan Kerja	38
3.7.1.2	Skala Organizational Citizenship Behavior	39

3.7.2	Uji Reliabilitas	41
3.8	Teknik Analisis Data	42
4	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Persiapan Penelitian	43
4.1.1	Orientasi Kancan Penelitian.....	43
4.1.2	Proses Perizinan	43
4.1.3	Penentuan Sampel	44
4.2	Pelaksanaan Penelitian	45
4.2.1	Pengumpulan Data	45
4.2.2	Pelaksanaan Skoring	45
4.3	Hasil Penelitian	46
4.3.1	Analisis Deskriptif	46
4.3.1.1	Gambaran Kepuasan Kerja pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	46
4.3.1.1.1	Gambaran Umum Kepuasan Kerja pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	47
4.3.1.1.2	Gambaran Spesifik Kepuasan Kerja pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	48
4.3.1.2	Gambaran Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	60
4.3.1.2.1	Gambaran Umum Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	61
4.3.1.2.2	Gambaran Spesifik Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	62
4.3	Analisis Inferensial	73
4.3.1	Hasil Uji Linearitas	74
4.3.2	Hasil Uji Hipotesis	75
4.4	Pembahasan	78

4.4.1	Pembahasan Hasil Penelitian Kepuasan Kerja (secara Deskriptif) ...	78
4.4.1.1	Pekerjaan itu Sendiri	80
4.4.1.2	Gaji	81
4.4.1.3	Promosi	82
4.4.1.4	Pengawasan	82
4.4.1.5	Kelompok Kerja	83
4.4.1.6	Kondisi Kerja	84
4.4.2	Pembahasan Hasil Penelitian Organizational Citizenship Behavior (secara Deskriptif)	86
4.4.2.1	Altruism	87
4.4.2.2	Courtesy	88
4.4.2.3	Sportmanship	88
4.4.2.4	Civic Virtue	89
4.4.2.5	Conscientiousness	90
4.4.3	Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior	91
4.5	Keterbatasan Penelitian	95
5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	96
5.2	Saran	97
	DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1	Blue Print Skala Kepuasan Kerja	33
3.2	Blue Print Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34
3.3	Rincian Aitem Skala Kepuasan Kerja	38
3.4	Rincian Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
3.5	<i>Reliability Statistics</i> Skala Kepuasan Kerja	41
3.6	<i>Reliability Statistics Organizational Citizenship Behavior</i>	41
4.1	Kriteria Kepuasan Kerja	47
4.2	Gambaran Kepuasan Kerja	48
4.3	Kriteria Dimensi Pekerjaan itu Sendiri	49
4.4	Gambaran Dimensi Pekerjaan itu Sendiri	49
4.5	Kriteria Dimensi Gaji	50
4.6	Gambaran Dimensi Gaji	51
4.7	Kriteria Dimensi Promosi	52
4.8	Gambaran Dimensi Promosi	52
4.9	Kriteria Dimensi Pengawasan	53
4.10	Gambaran Dimensi Pengawasan	54
4.11	Kriteria Dimensi Kelompok Kerja	55
4.12	Gambaran Dimensi Kelompok Kerja	55
4.13	Kriteria Dimensi Kondisi Kerja	57
4.14	Gambaran Dimensi Kondisi Kerja	57
4.15	Mean Empiris Dimensi Kepuasan Kerja pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	58

4.16	Ringkasan Deskriptif Kepuasan Kerja pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	59
4.17	Kriteria <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	61
4.18	Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	62
4.19	Kriteria <i>Altruism</i>	63
4.20	Gambaran <i>Altruism</i>	63
4.21	Kriteria <i>Courtesy</i>	65
4.22	Gambaran <i>Courtesy</i>	65
4.23	Kriteria <i>Sportmanship</i>	66
4.24	Gambaran <i>Sportmanship</i>	67
4.25	Kriteria <i>Civic Virtue</i>	68
4.26	Gambaran <i>Civic Virtue</i>	68
4.27	Kriteria <i>Conscientiousness</i>	70
4.28	Gambaran <i>Conscientiousness</i>	70
4.29	Mean Empiris Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Pegawai di PP-PAUDNi Regional II Semarang	71
4.30	Ringkasan Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Pegawai di PP-PAUDNi Regional II Semarang	72
4.31	Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	74
4.32	Hasil Uji Linearitas	75
4.33	Hasil Uji Korelasi antara Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	76
4.34	Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	77
4.35	Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	77
4.36	<i>Coefficients</i>	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	27
4.1 Gambaran Umum Dimensi Pekerjaan itu Sendiri pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	50
4.2 Gambaran Umum Dimensi Gaji pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	51
4.3 Gambaran Umum Dimensi Promosi pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	53
4.4 Gambaran Umum Dimensi Pengawasan pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	54
4.5 Gambaran Umum Dimensi Kelompok Kerja pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	56
4.6 Gambaran Umum Dimensi Kondisi Kerja pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	58
4.7 Ringkasan Deskriptif Kepuasan Kerja pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	60
4.8 Gambaran Umum Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	62
4.9 Gambaran Umum Altruism pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	64
4.10 Gambaran Umum Courtesy pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	66
4.11 Gambaran Umum Sportmanship pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	67
4.12 Gambaran Umum Civic Virtue pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	69
4.13 Gambaran Umum Conscientiousness pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang	71
4.14 Ringkasan Deskriptif Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai di PP-PAUDNi Regional II Semarang	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Instrumen Penelitian	102
2 Tabulasi Skoring	109
3 Uji Validitas dan Reliabilitas	118
4 Mean Empiris	127
5 Uji Asumsi Klasik	130
6 Uji Hipotesis	133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang mendesak mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, iklim organisasi, maupun sumber daya manusia yang menjalankan organisasi. Peningkatan efisiensi dan efektifitas organisasi salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu komponen penting dalam dunia kerja dijadikan sebagai subjek dan juga objek dalam penelitian-penelitian sumber daya manusia untuk mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia itu sendiri, karena dalam suatu organisasi manusia dituntut untuk selalu berinovasi sesuai dengan tuntutan organisasi.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting. Karena itu organisasi harus memiliki unsur sumber daya manusia dalam kondisi yang sangat baik, sebab dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan dan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

Organisasi harus memahami bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan pada kegiatan pemberdayaan manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia adalah sumbangan yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Kinerja anggota merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi, hal ini dikarenakan baik atau tidaknya kinerja seorang anggota organisasi berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi selanjutnya. Organisasi merupakan suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu, guna membentuk suatu organisasi yang baik bergantung pada individu-individu yang ada di dalamnya terutama perilaku dari individu-individu tersebut. Perilaku individu dalam organisasi dibedakan atas perilaku yang sesuai dengan peran (*intra-role behavior*) dan perilaku di luar atau melebihi peran (*extra-role behavior*). *Extra-role* sendiri memiliki banyak istilah salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

Van Dyne dkk (1995) memposisikan *Organizational Citizenship Behavior* berada dalam kerangka *extra-role behavior* yang lebih luas, yang memiliki makna yang mirip dengan *Organizational Citizenship Behavior*, didefinisikan sebagai perilaku yang mencoba untuk mendapatkan keuntungan organisasi dan peran yang melampaui harapan yang ada. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan wujud dari *extra-role behavior* yang meningkatkan pengaruh ikatan di antara

anggota organisasi, muncul dari emosi positif dan menghasilkan anggota serikat, dan persetujuan umum dari pada konflik (Organ dkk, 2006: 33).

Fenomena yang sedang menjadi sorotan masyarakat saat ini adalah banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang suka keluar kantor di saat jam kerja di luar tugas kantor. Di media massa sendiri sering terdapat berita bahwa banyak Pegawai Negeri Sipil yang terjaring razia Satuan Polisi Pamog Praja saat berada di pusat perbelanjaan dan tempat umum lainnya. Para Pegawai Negeri Sipil tersebut menggunakan jam kerjanya untuk kepentingan pribadi bukan untuk kepentingan kantor.

Fenomena serupa terjadi di PP-PAUDNI Regional II Semarang. PP-PAUDNI Regional II Semarang adalah lembaga UPT di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal, dan Informal (PAUDNI) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional yang bertempat di Jalan Diponegoro 250 Ungaran Jawa Tengah dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Jawa Tengah, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Propinsi Lampung.

Fenomena yang terjadi di organisasi ini adalah banyak pegawai yang tidak menggunakan waktu kerja dengan efektif. Para pegawai keluar kantor untuk kepentingan pribadi seperti pulang ke rumah, pergi berbelanja, dan lain-lain. Para pegawai datang sebelum waktu apel dimulai dan setelah itu banyak dari mereka yang keluar kantor di luar tugas kantor. Mereka akan kembali ke kantor saat ada tugas mendesak. Jika tidak ada tugas mendesak, mereka akan kembali ke kantor pada saat jam kerja hampir usai.

Fenomena lain yang terjadi di instansi ini adalah buruknya solidaritas antarpegawai. Solidaritas antarpegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang dapat dilihat dari para pegawai yang hanya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang berasal dari bagian yang sama. Para pegawai kompak hanya dengan rekan kerja yang berasal dari bagian yang sama sehingga saat pegawai tersebut dipindahkan ke bagian yang lain, pegawai tersebut membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi walaupun masih berada dalam satu lingkup organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari 7 pegawai yang baru dipindahkan ke bagian lain. Mereka masih lebih sering berada di ruangan bagian asalnya daripada di ruangan bagian barunya.

Di sisi lain, toleransi dengan keadaan organisasi masih dirasa kurang. Dari observasi yang peneliti lakukan, banyak pegawai yang suka mengeluh dalam keadaan yang kurang ideal. Keadaan kurang ideal yang dimaksud seperti fasilitas kantor yang kurang memuaskan, honor kegiatan yang kurang memuaskan, ataupun sikap atasan yang kurang menyenangkan. Walaupun mereka tidak memprotes, namun banyak pegawai yang suka bersikap meremehkan.

Setelah dilakukan wawancara mengenai alasan para pegawai melakukan hal-hal tersebut, pegawai-pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja beralasan bahwa pekerjaan mereka sekarang tidak memberikan kepuasan karena mereka merasa tidak ada tantangan sehingga mereka lebih suka pulang ke rumah saja dan bersedia berlama-lama di kantor hanya pada saat ada pekerjaan mendesak. Sedangkan pegawai-pegawai yang lebih sering berada di ruangan bagian asalnya daripada di ruangan bagian barunya mengutarakan alasan bahwa

mereka merasa rekan kerja mereka di bagian yang baru sulit diajak untuk bekerjasama. Para pegawai yang suka meremehkan instansi mengeluhkan remunerasi yang tersendat karena belum setiap bulan dibagikan. Dari alasan-alasan tersebut, peneliti menduga bahwa ada ketidakpuasan baik dari sisi pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, maupun gaji dari para pegawai terhadap instansinya. Kepuasan-kepuasan tersebut merupakan dimensi dari kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior*. Selain kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* yaitu motif, kepribadian, komitmen organisasi, usia pegawai, dan faktor lingkungan seperti dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, tipe kepemimpinan serta faktor interaksi antara atasan dan bawahan. Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan memunculkan kemauan untuk berupaya secara maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan akan memunculkan semangat untuk bekerja pada porsi yang lebih tinggi. Pegawai tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) pegawai dan disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Mangkunegara (2009: 117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan 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, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Penelitian terdahulu terkait kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan oleh Andriani dkk (2012: 341-354) dengan judul *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT Terminal Petikemas Surabaya* memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian Putri (journal-online.um.ac.id) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. juga memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu, Shokrkon dan Naami (2009: 39-52) juga melakukan penelitian tentang Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan judul "*The Relationship of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Ahvaz Factory Workers*". Penelitian ini dilakukan untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dan prestasi kerja pekerja di pabrik Ahvaz. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* positif dan signifikan.

Swaminathan dan Jawahar (2013: 71-80) juga melakukan penelitian tentang Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan judul “*Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: an Empirical Study*”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan membangun hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* antar fakultas di institusi perguruan tinggi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan faktor-faktor yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior*.

Sesen dan Basim (2012: 475-491) juga melakukan penelitian tentang Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan judul “*Impact of Satisfaction and Commitment on Teachers’ Organizational Citizenship*”. Studi ini meneliti dampak dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior* guru dalam sebuah persamaan struktural model. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk sekolah memiliki dampak pada *Organizational Citizenship Behavior* guru dan komitmen organisasi dimediasi oleh hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan beberapa fenomena dan penelitian terdahulu, penulis mencoba melakukan penelitian dengan mengangkat tema mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Mengacu pada judul penelitian sebagaimana dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana kepuasan kerja di PP-PAUDNI Regional II Semarang?
- b. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* di PP-PAUDNI Regional II Semarang?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui kepuasan kerja di PP-PAUDNI Regional II Semarang.
- b. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* di PP-PAUDNI Regional II Semarang.
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terutama mengenai *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Memberikan masukan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi semua pihak yang tertarik pada permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PP-PAUDNI Regional II Semarang mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga selanjutnya dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di mana kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* digunakan sebagai salah satu tolak ukurnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori merupakan suatu hal yang pokok dan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan penelitian. Melalui landasan teori akan diperoleh informasi tentang permasalahan yang akan diteliti sehingga proses penelitian akan lebih jelas arah dan tujuannya. Penelitian dalam skripsi ini membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, dalam landasan teori ini akan diuraikan konsep-konsep pokok yang menjadi dasar pemikiran dalam penelitian. Adapun konsep-konsep yang digunakan adalah sebagai berikut:

2. *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Van Dyne dkk (1995) memposisikan *Organizational Citizenship Behavior* berada dalam kerangka *extra-role behavior* yang lebih luas, yang memiliki makna yang mirip dengan *Organizational Citizenship Behavior*, didefinisikan sebagai perilaku yang mencoba untuk mendapatkan keuntungan organisasi dan peran yang melampaui harapan yang ada. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan wujud dari *extra-role behavior* yang meningkatkan pengaruh ikatan di antara anggota organisasi, muncul dari emosi positif dan menghasilkan anggota serikat, dan persetujuan umum dari pada konflik (Organ dkk, 2006: 33).

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan kegunaan dan fungsi organisasi (Organ dkk, 2006: 3). Sedangkan Newstrom (2007: 214) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak terduga berguna untuk orang lain, dan kenyataannya boleh memilih.

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

2.1.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior dapat mendorong terciptanya iklim kerja yang mendukung terjadinya peningkatan produktifitas dan dapat menjamin kemajuan organisasi. Istilah *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali diajukan oleh Organ (dalam Organ dkk, 2006: 251). Organ mengemukakan bahwa

Organizational Citizenship Behavior memiliki lima dimensi primer yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness*.

a. *Altruism*

Bagian dari perilaku yang dipilih secara bebas oleh pegawai yang memiliki efek tertentu untuk membantu masalah organisasi terkait.

b. *Courtesy*

Bagian dari perilaku yang dipilih secara bebas oleh pegawai pada bagian pekerjaan individu yang bertujuan untuk mencegah masalah dengan orang lain dari yang terjadi.

c. *Sportsmanship*

Kesediaan karyawan untuk mentolerir kondisi yang kurang ideal tanpa mengeluh untuk "menghindari mengeluh, keluhan kecil, pagar terhadap penghinaan nyata atau dibayangkan, dan membuat kasus federal".

d. *Civic Virtue*

Bagian perilaku individu yang menunjukkan bahwa dia bertanggung jawab untuk berpartisipasi, terlibat, atau berkaitan dengan suatu perusahaan.

e. *Conscientiousness*

Bagian dari perilaku yang dipilih secara bebas oleh pegawai yang berjalan baik di luar persyaratan minimum dalam organisasi di area kehadiran, mematuhi aturan dan peraturan, mengambil istirahat, dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kelima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness*.

2.1.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* dalam Organisasi

Menurut Organ dkk (2006: 200-202) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktifitas rekan kerja
2. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktifitas manajer
3. *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif
4. *Organizational Citizenship Behavior* membantu mengurangi kebutuhan energi sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan
5. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
6. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik dan tentu menjadi tempat kerja yang lebih menarik
7. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
8. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan
9. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan modal sosial

Berdasarkan beberapa manfaat di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat *Organizational Citizenship Behavior* di antaranya meningkatkan produktifitas rekan kerja, meningkatkan produktifitas manajer, menghemat sumber daya untuk

tujuan yang lebih produktif, membantu mengurangi kebutuhan energi sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik dan tentu menjadi tempat kerja yang lebih menarik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan modal sosial.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Seperti halnya perilaku-perilaku yang lain, *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang artinya tidak ada penyebab tunggal dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Rioux dan Penner (2001: 1306), tiga motif yang telah diidentifikasi melalui analisis faktor: nilai prososial, perhatian organisasi, dan kesan manajemen. Pada tahun 1995, Organ dan Ryan menyelenggarakan program meta-analisis dari korelasi dari setiap dimensi *Organizational Citizenship Behavior*. Dari semua dimensi, korelasi yang terbesar adalah untuk variabel seperti kepuasan kerja, keadilan, komitmen organisasi, dan pertimbangan pemimpin (Rioux dan Penner, 2001: 1306).

Jahangir dkk (2004: 79-81) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, persepsi dalam berperan, interaksi perilaku atasan-bawahan, persepsi keadilan, kecenderungan individu, teori motivasi, dan usia

pegawai. Kepuasan kerja telah ditemukan memiliki hubungan yang positif dengan prestasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* yang pada gilirannya memiliki pengaruh signifikan terhadap absensi karyawan, *turnover*, dan tekanan psikologis. Pekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih mungkin terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior*.

Organ dan Konovsky (1989: 158-159) juga mengungkapkan hubungan yang paling kuat antara ukuran *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepuasan kerja. Pekerjaan yang memberikan kepuasan dipercaya berhubungan dengan ukuran *Organizational Citizenship Behavior* dan mengingat bahwa komponen kognitif tersebut didominasi oleh atau dalam tindakan, hal itu memperlihatkan bahwa sebenarnya kognisi mempengaruhi dorongan *Organizational Citizenship Behavior*.

Sedangkan Newstrom (2007: 214) dalam penelitiannya membuktikan bahwa para “*good soldiers*” terlibat dalam tindakan ini untuk salah satu dari tiga alasan yakni membuang ciri-ciri kepribadian mereka untuk melakukannya, mereka berharap dengan demikian mereka akan mendapat pengakuan atau penghargaan khusus, dan mereka mencoba untuk terlibat dalam urusan peningkatan citra melalui pengelolaan kesan agar orang lain membentuk mereka.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* yaitu motif, kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, usia pegawai, dan faktor lingkungan seperti dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, tipe kepemimpinan serta faktor interaksi antara atasan dan bawahan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2011: 193) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sementara itu, Luthans (2006: 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Mangkunegara (2009: 117) memberi kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan 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, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Munandar (2011: 350) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Sedangkan Robbins (2002: 36), kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai

sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Wexley dan Yukl (2003: 129) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya baik positif atau puas maupun negatif atau ketidakpuasan.

2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006: 244) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari dimensi berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan pegawai terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Pada tingkat yang lebih pragmatis, beberapa unsur paling penting dari kepuasan kerja yang tidak dibahas dalam survei selama bertahun-tahun menyimpulkan pekerjaan yang menarik dan menantang, dan survei terbaru menemukan bahwa perkembangan

karier (tidak perlu promosi) merupakan hal paling penting untuk pegawai muda dan tua.

b. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Pegawai melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit tambahan juga penting, tetapi tidak begitu berpengaruh. Suatu alasan yang tidak terelakkan adalah kebanyakan pegawai bahkan tidak mengetahui seberapa banyak mereka menerima benefit. Selain itu, kebanyakan juga cenderung menganggap aneh benefit karena mereka tidak menyadari nilai moneter yang signifikan. Akan tetapi, penelitian mengindikasikan bahwa jika pegawai fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

c. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

d. Pengawasan

Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Hal itu secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja pegawai, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Terdapat bukti empiris bahwa salah satu alasan utama pegawai keluar dari perusahaan adalah karena penyelia tidak peduli dengan mereka.

e. Kelompok kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat”, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan kesalingketergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kelompok kerja yang “baik” atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Akan tetapi, faktor tersebut bukan hal penting bagi kepuasan kerja. Sebaliknya, jika kondisi sebaliknya yang terjadi faktor itu mungkin memiliki efek negatif pada

kepuasan kerja. Penelitian antarbudaya yang terbaru menemukan bahwa jika anggota menentang tim secara umum dan aturan tim secara khusus, maka mereka akan menjadi kurang puas daripada jika mereka menjadi bagian dari tim.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus, individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk, individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja; jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul. Kebanyakan orang tidak menempatkan kondisi kerja sebagai masalah besar kecuali jika lingkungan kerja benar-benar buruk. Selain itu, saat ada keluhan mengenai kondisi kerja, kadang-kadang hal ini tidak lebih dari manifestasi masalah lain.

Dari dimensi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

2.2.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

Di bawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009: 120-123), yaitu:

1. Teori keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori perbedaan atau *discrepancy theory*

Mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka

pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemuhasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan

dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

Sedangkan Munandar (2011: 354-357) menjelaskan beberapa teori mengenai kepuasan kerja, di antaranya:

1. Teori pertentangan (*diserepancy theory*)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yaitu: (a) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan (b) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

2. Model dari kepuasan bidang/bagian (*facet satisfaction*)

Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

3. Teori proses-bertentangan (*opponent-process theory*)

Teori proses-bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional.

Dari beberapa teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari teori keseimbangan, teori perbedaan, teori pemenuhan kebutuhan, teori pandangan kelompok, teori dua faktor dari Herzberg, teori pengharapan, teori pertentangan, model dari kepuasan bidang/bagian, dan teori proses-bertentangan.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan definisi *Organizational Citizenship Behavior* dari Organ dkk dan Newstrom, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggungjawab yang ditetapkan. Perilaku individu ini wujud dari kepuasan

performance yang tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

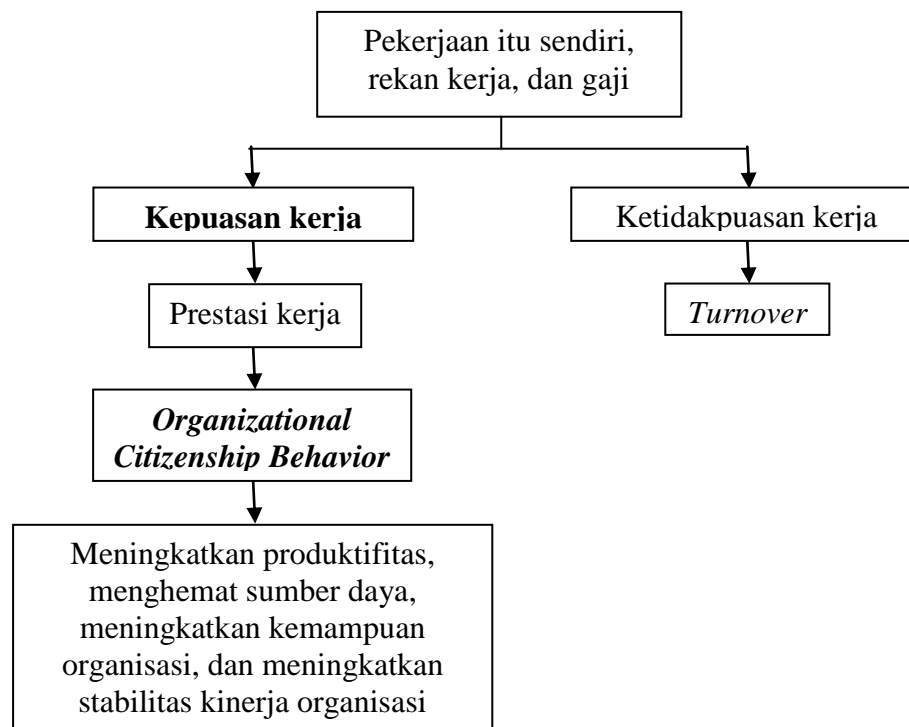
Organizational Citizenship Behavior dalam organisasi diperlukan untuk meningkatkan produktifitas rekan kerja, meningkatkan produktifitas manajer, menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, membantu mengurangi kebutuhan energi sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik dan tentu menjadi tempat kerja yang lebih menarik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan modal sosial.

Organ dan Konovsky (1989: 158-159) mengungkapkan hubungan yang paling kuat antara ukuran *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepuasan kerja. Pekerjaan yang memberikan kepuasan dipercaya berhubungan dengan ukuran *Organizational Citizenship Behavior* dan mengingat bahwa komponen kognitif tersebut didominasi oleh atau dalam tindakan, hal itu memperlihatkan bahwa sebenarnya kognisi mempengaruhi dorongan *Organizational Citizenship Behavior*. Jahangir dkk (2004: 79-81) juga mengemukakan kepuasan kerja telah ditemukan memiliki hubungan yang positif dengan prestasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* yang pada gilirannya memiliki pengaruh signifikan terhadap absensi karyawan, *turnover*, dan tekanan psikologis. Pekerja

dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih mungkin terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengertian kepuasan kerja sendiri menurut Mangkunegara (2009: 117) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan 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, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Fenomena yang terjadi di PP-PAUDNI Regional II Semarang berdasarkan hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa pegawai-pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja beralasan bahwa pekerjaan mereka sekarang tidak memberikan kepuasan karena mereka merasa tidak ada tantangan. Sedangkan pegawai-pegawai yang lebih sering berada di ruangan bagian asalnya daripada di ruangan bagian barunya mengutarakan alasan bahwa mereka merasa rekan kerja mereka di bagian yang baru sulit diajak untuk bekerjasama. Para pegawai yang suka meremehkan instansi mengeluhkan remunerasi yang tersendat karena belum setiap bulan dibagikan. Dari alasan-alasan tersebut, peneliti menduga bahwa ada ketidakpuasan baik dari sisi pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, maupun gaji dari para pegawai terhadap instansinya. Kepuasan-kepuasan tersebut merupakan dimensi dari kepuasan kerja.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel prediktor (X) terhadap variabel kriterium (Y). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Menurut Azwar (2011: 8-9) penelitian korelasional bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan penelitian korelasional, pengukuran terhadap beberapa variabel serta saling-hubungan di antara variabel-variabel tersebut dapat dilaksanakan serentak dalam kondisi yang realistis. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian ini biasanya melibatkan ukuran statistik atau tingkat hubungan yang disebut dengan korelasi. Penelitian korelasional menggunakan instrumen untuk menentukan apakah, dan untuk tingkat apa, terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dikuantitatifkan.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010: 161) variabel merupakan objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian yang mempelajari pengaruh sesuatu, maka ada variabel yang mempengaruhi dan

variabel akibat. Variabel mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas, atau variabel prediktor (X). Sedangkan variabel akibat disebut variabel tergantung, variabel terikat, atau variabel kriterium (Y) Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

Variabel prediktor (X) : Kepuasan Kerja

Variabel kriterium (Y) : *Organizational Citizenship Behavior*

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ilmiah tentu tidak dapat didasarkan pada konsep yang bermakna ganda, yang terbuka pada penafsiran subjektif setiap orang. Sifat ilmiah menuntut pengertian objektif setiap orang. Sifat ilmiah menuntut pengertian objektif yang paling tidak harus merupakan kesepakatan bersama mengenai makna sesuatu.

Pada saat itulah kita memerlukan suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak, yang dinamakan definisi operasional. Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Proses pengubahan definisi konseptual yang lebih menekankan kriteria hipotetik menjadi definisi operasional disebut dengan operasionalisasi variabel penelitian (Azwar, 2011: 74). Berikut adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini :

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang positif yang dimiliki pegawai sebagai hasil dari penilaian pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, serta

kondisi kerja di lingkungan pekerjaannya. Indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa dimensi, di antaranya: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

b. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki lima dimensi primer yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2010: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Azwar (2011: 77) dalam penelitian sosial, populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu (Azwar, 2011: 77).

Peneliti yang hasil penelitiannya hendak diterapkan pada suatu populasi, harus menentukan lebih dahulu karakteristik populasinya secara jelas sebelum menentukan cara-cara pengambilan sampelnya. Dengan begitu peneliti akan mengetahui heterogenitas populasinya, mengetahui siapa saja yang memenuhi

syarat sebagai anggota populasi, dapat memperkirakan besarnya sampel yang harus diambil, dan tahu persis kepada siapa generalisasi kesimpulan penelitiannya nanti akan berlaku (Azwar, 2011: 78).

Adapun karakteristik populasi yang ditetapkan oleh peneliti adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berkerja di PP-PAUDNI Regional II Semarang yang berjumlah 117 orang, yaitu 1 kepala, 54 pegawai fungsional, dan 62 pegawai struktural.

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010: 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang, kecuali kepala PP-PAUDNI Regional II Semarang, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 116 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang ditempuh oleh peneliti untuk memperoleh data dari masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Azwar (2011: 97) menjelaskan bahwa metode skala adalah metode pengumpulan data yang mengungkap konstruk dan konsep psikologis yang menggambarkan aspek

individu. Stimulus berupa pertanyaan dan pernyataan yang tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Skala Likert yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skala disusun berdasarkan skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban di tengah yaitu N yang berarti netral. Modifikasi skala likert menurut Hadi (1991: 19) berdasarkan beberapa pedoman antara lain:

- a. Jawaban yang di tengah bisa netral, setuju, tidak, atau ragu-ragu. Jawaban yang bermakna ganda (*multi interpretable*) tersebut tidak diharapkan.
- b. Jawaban dengan menimbulkan kecenderungan untuk menjawab di tengah (*central tendency effect*) terutama bagi subjek yang ragu-ragu akan jawabannya.
- c. Untuk melihat kecenderungan jawaban responden, karena adanya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian dan mengurangi banyaknya informasi yang bisa di peroleh.

Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan skala *Organizational Citizenship Behavior*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja adalah dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang dirancang sendiri oleh penulis dengan berdasar pada indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa dimensi yang dikemukakan Luthans (2006: 244), di antaranya: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Skor keseluruhan yang diperoleh skala tersebut menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki individu. Semakin tinggi skor yang dicapai seseorang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja orang tersebut, dan semakin rendah skor yang dicapai seseorang berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja orang tersebut. Penyusunan alat ukur ini dijabarkan dalam bentuk tabel *blue print* berikut:

Tabel 3.1 *Blue print* Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Σ
1.	Pekerjaan itu sendiri	rasaana terhadap jumlah beban pekerjaan	1	34	2
		mpan balik dari pekerjaan itu sendiri	3	32	2
		onomi	5	30	2
2.	Gaji	aji yang diberikan lembaga dibandingkan dengan lembaga lain	7	28	2
		empertimbangkan gaji dengan tanggungjawab	9	26	2
		njangsan-tunjangan yang memuaskan di tempat kerja	11	24	2
		auh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja	13	22	2
3.	Promosi	rhubungan dengan sistem promosi	15	20	2
		ngkat kemajuan karir pegawai	17	18	2
		emiliki penghargaan	19	16	2
4.	Pengawasan	nkungan dari atasan	21	14	2
		ya pengawasan berpusat pada pegawai	23	12	2
		nyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai	25	10	2
5.	Kelompok kerja	nkungan rekan kerja	27	8	2
		lompok kerja yang baik atau efektif	29	6	2
6.	Kondisi kerja	ngkungan kerja fisik	31	4	2
		Lingkungan kerja non fisik	33	2	2
Jumlah			18	18	36

Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat *Organizational Citizenship Behavior* adalah dengan menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* yang dirancang sendiri oleh penulis dengan berdasar pada dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ dkk

(2006: 251) maka disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki lima dimensi primer yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

Skor keseluruhan yang diperoleh skala tersebut menunjukkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki individu. Semakin tinggi skor yang dicapai seseorang berarti semakin tinggi tingkat OCB orang tersebut, dan semakin rendah skor yang dicapai seseorang berarti semakin rendah tingkat OCB orang tersebut. Penyusunan alat ukur ini dijabarkan dalam bentuk tabel *blue print* berikut:

Tabel 3.2 *Blue print* Skala *Organizational Citizenship Behavior*

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Σ
1.	<i>Altruisme</i>	membantu pegawai lain mengerjakan tugas dengan sukarela	1	34	2
		terkait erat dengan operasi organisasional	3	32	2
		tunjukkan pada sikap pegawai yang membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan	5	30	2
		dalam keadaan tertentu/tidak seperti biasanya	7	28	2
2.	<i>Courtesy</i>	meringankan problem-problem	9	26	2
		terkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain	11	24	2
		berusaha menghindari masalah yang mungkin terjadi dengan rekan kerja	13	22	2
		mencegah terjadinya suatu permasalahan dalam suatu organisasi	15	20	2
3.	<i>Sportsmanship</i>	tidak menemukan kesalahan dalam organisasi	17	18	2
		berorientasi memandang organisasi ke arah yang positif	19	16	2
		berusaha pantangan membuat isu-isu yang merusak	21	14	2
4.	<i>Civic Virtue</i>	menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi	23	12	2
		berpartisipasi secara profesional maupun sosial alamiah	25	10	2
		melibatkan partisipasi aktif pegawai	27	8	2
		mendukung fungsi administratif organisasi	29	6	2

5.	<i>Conscientiousness</i>	Perilaku melebihi/memenuhi syarat minimum peran yang dikehendaki organisasi	31	4	2
		Dapat lebih awal	33	2	2
Jumlah			17	17	34

3.6 Validitas dan Reliabilitas

Sejauhmana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan penelitian sosial tergantung antara lain pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh. Akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukurnya (Azwar, 2011: 105).

Pada instrumen yang bersifat psikologis, akurasi data yang hendak diperoleh dapat diprediksi dengan perhitungan validitas instrumen tersebut melalui prosedur komputasi tertentu. Sumber eror yang dapat mengurangi validitas dan reliabilitas hasil pengukuran dalam tes dan skala psikologis lebih banyak. Error tersebut dapat bersumber dari alat ukurnya sendiri yang mungkin belum memenuhi syarat, dapat berasal dari kesalahan cara administrasinya, dapat bersumber dari keadaan responden yang kurang memahami isi pertanyaan ataupun yang memiliki rasa menolak terhadap pertanyaan, dan dapat pula berasal dari kesalahan interpretasi yang dilakukan oleh peneliti sendiri (Azwar, 2011: 106).

3.6.1. Validitas

Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validasi atau validasi. Substansi yang terpenting dalam validasi skala psikologi adalah membuktikan bahwa struktur seluruh aspek berperilaku, indikator berperilaku,

dan aitem-aitemnya memang membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur.

Menurut Arikunto (2010: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Azwar (2011: 5) menyatakan bahwa suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas eksternal. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang ditemukan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut (Arikunto, 2010: 213):

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

Keterangan:

r_{xy} : koefisien validitas dalam hitungan

N : jumlah anggota sampel

$\sum X$: jumlah keseluruhan skor pada suatu aitem

$\sum Y$: jumlah keseluruhan skor total

$\sum XY$: jumlah keseluruhan 'X' dikalikan 'Y'

$\sum X^2$: jumlah keseluruhan 'X' yang telah dikuadratkan

$\sum Y^2$: jumlah keseluruhan 'Y' yang telah dikuadratkan

3.6.2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2011: 4) walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan koefisien *Alpha Cronbach* yang hanya memerlukan satu kali pengenaan tes tunggal pada sekelompok individu sebagai subjek dengan tujuan untuk melihat konsistensi didalam tes itu sendiri. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 (Arikunto, 2010: 239). Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \partial^2}{\partial_t^2} \right]$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

K = banyaknya butir soal

$\sum \partial_b^2$ = jumlah varians butir

∂_t^2 = varians total

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2011: 5). Uji validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan teknik statistik *Product Moment Pearson* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0.

3.7.1.1 Skala Kepuasan Kerja

Hasil pengukuran skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 34 aitem yang diuji terdapat 33 aitem yang memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}) dengan kisaran r_{xy} sebesar 0,311 sampai dengan 0,764 dan 1 aitem yang tidak memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}) dengan nilai r_{xy} sebesar 0,209. Aitem dinyatakan memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}) apabila signifikansi aitem tersebut lebih besar dari $p > 0,05$. Sebaliknya, apabila signifikansi aitem lebih kecil dari $p > 0,05$ maka aitem dinyatakan tidak memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}). Aitem yang tidak memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}) adalah aitem nomor 8. Berikut ini aitem yang memiliki dan tidak memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}):

Tabel 3.3 Rincian Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Σ
1.	Pekerjaan itu sendiri	rasaaan terhadap jumlah beban pekerjaan	1	34	2
		npaan balik dari pekerjaan itu sendiri	3	32	2
		onomi	5	30	2

2.	Gaji	Gaji yang diberikan lembaga dibandingkan dengan lembaga lain	7	28	2
		Memperhatikan gaji dengan tanggungjawab	9	26	2
		Tunjangan-tunjangan yang memuaskan di tempat kerja	11	24	2
		Jauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja	13	22	2
3.	Promosi	Hubungan dengan sistem promosi	15	20	2
		Tingkat kemajuan karir pegawai	17	18	2
		Memiliki penghargaan	19	16	2
4.	Pengawasan	Hubungan dari atasan	21	14	2
		Metode pengawasan berpusat pada pegawai	23	12	2
		Supervisor menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai	25	10	2
5.	Kelompok kerja	Hubungan rekan kerja	27	8*	2
		Kelompok kerja yang baik atau efektif	29	6	2
6.	Kondisi kerja	Lingkungan kerja fisik	31	4	2
		Lingkungan kerja non fisik	33	2	2
Jumlah			18	18	36

Keterangan * : aitem yang tidak memiliki koefisien r_{xy} atau gugur

3.7.1.2 Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengukuran skala *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa dari 34 aitem yang diuji terdapat 32 aitem yang memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}) dengan kisaran r_{xy} sebesar 0,357 sampai dengan 0,691 dan 2 aitem yang tidak memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}) dengan nilai r_{xy} sebesar 0,202 dan 0,148. Aitem dinyatakan memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}) apabila signifikansi aitem tersebut lebih besar dari $p > 0,05$. Sebaliknya, apabila signifikansi aitem lebih kecil dari $p > 0,05$ maka aitem dinyatakan tidak memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}). Aitem yang tidak memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}) adalah aitem nomor 5 dan 8. Berikut ini aitem yang memiliki dan tidak memiliki koefisien validitas dalam hitungan (r_{xy}):

Tabel 3.4 Rincian Aitem Skala *Organizational Citizenship Behavior*

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Σ
1.	<i>Altruisme</i>	membantu pegawai lain mengerjakan tugas dengan sukarela	1	34	2
		terkait erat dengan operasi organisasional	3	32	2
		tunjukkan pada sikap pegawai yang membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan	5*	30	2
		dalam keadaan tertentu/tidak seperti biasanya	7	28	2
2.	<i>Courtesy</i>	meringankan problem-problem	9	26	2
		terkait dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain	11	24	2
		berusaha menghindari masalah yang mungkin terjadi dengan rekan kerja	13	22	2
		mencegah terjadinya suatu permasalahan dalam suatu organisasi	15	20	2
3.	<i>Sportsmanship</i>	tidak menemukan kesalahan dalam organisasi	17	18	2
		berorientasi memandang organisasi ke arah yang positif	19	16	2
		berusaha menghindari masalah yang mungkin terjadi dengan rekan kerja	21	14	2
4.	<i>Civic Virtue</i>	menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi	23	12	2
		cara profesional maupun sosial alamiah	25	10	2
		melibatkan partisipasi aktif pegawai	27	8*	2
		mendukung fungsi administratif organisasi	29	6	2
5.	<i>Conscientiousness</i>	perilaku melebihi/memenuhi syarat minimum peran yang dikehendaki organisasi	31	4	2
		lebih awal	33	2	2
Jumlah			17	17	34

Keterangan * : aitem yang tidak memiliki koefisien r_{xy} atau gugur

3.7.2 Uji Reliabilitas

Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2011: 4). Besarnya koefisien

reliabilitas berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0. Semakin mendekati 1,0 maka reliabilitas pengukuran tersebut semakin tinggi. Menurut Azwar (2011: 4) pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2011: 4).

Uji reliabilitas skala kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan teknik statistik *Alpha Cronbach* dengan program SPSS versi 17.0 *for Windows*. Hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,947. Berdasarkan hasil tersebut, maka skala kepuasan kerja reliabel.

Tabel 3.5 *Reliability Statistics*
Skala Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	32

Hasil uji reliabilitas skala *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,923. Berdasarkan hasil tersebut, maka skala *Organizational Citizenship Behavior* reliabel.

Tabel 3.6 *Reliability Statistics*
Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	32

3.8 Teknik Analisis Data

Secara garis besar, pekerjaan analisis data meliputi 3 langkah, yaitu; persiapan, tabulasi, dan penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian (Arikunto, 2010: 278). Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui uji secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Hal ini dilakukan

untuk menyajikan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi. Istilah regresi digunakan dalam analisis statistik yang digunakan dalam mengembangkan suatu persamaan untuk meramalkan sesuatu variabel dari variabel kedua yang telah diketahui. Teknik regresi dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010: 338):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Kepuasan Kerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang termasuk dalam kategori rendah. Hal tersebut berarti sikap dan perasaan yang positif yang dimiliki pegawai sebagai hasil dari penilaian pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, serta kondisi kerja di lingkungan pekerjaannya rendah.
- b. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut berarti perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi sudah cukup baik.
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh hubungan yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya hasil perhitungan analisa regresi diperoleh hasil bahwa selain *Organizational Citizenship Behavior*, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Artinya hal tersebut sesuai teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya yang menjelaskan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam kemunculan *Organizational Citizenship Behavior*. Namun, selain faktor kepuasan kerja masih ada faktor lain seperti motif, kepribadian, komitmen organisasi, usia pegawai, dan faktor lingkungan seperti dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, tipe kepemimpinan serta faktor interaksi antara atasan dan bawahan.

5.2 Saran

Dengan ditemukannya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di PP-PAUDNI Regional II Semarang dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

a. Bagi Pegawai

Agen perubahan utama dalam sebuah organisasi adalah pegawai, maka pegawai perlu meningkatkan kesadarannya dalam berorganisasi. Misalnya fenomena dalam penelitian ini para pegawai merasa tidak ada tantangan, rekan kerja yang sulit diajak untuk bekerjasama, dan mengeluhkan remunerasi yang tersendat karena belum setiap bulan dibagikan. Hal tersebut dapat diatasi dengan memberi pengertian dan membangun kesadaran bahwa organisasi tempat mereka bekerja adalah tempat yang wajib mereka lindungi dan dijaga. Dengan mengesampingkan kepuasan kerja yang dirasakan, para pegawai diharapkan tetap dapat menanamkan bentuk-bentuk *Organizational Citizenship Behavior* tanpa mengaharapkan imbalan karena hal tersebut secara tidak

langsung akan membawa dampak yang baik bagi organisasi dan pegawai pada khususnya.

b. Bagi Organisasi

Dengan ditemukannya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai, perlu diperhatikan bahwa suatu organisasi tidak akan berjalan sempurna tanpa adanya peran pegawai didalamnya. Maka organisasi seyogyanya meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawainya dengan menjaga stabilitas serta menjaga hubungan baik agar tetap seimbang dengan pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka perlu dikaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* selain kepuasan kerja, seperti motif, kepribadian, komitmen organisasi, usia pegawai, dan faktor lingkungan seperti dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, tipe kepemimpinan serta faktor interaksi antara atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Gita., Djalali M.A., Sofiah, Diah. 2012. Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3 No. 1 Hal. 341-354.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala Nilai dengan Basica*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jahangir, Nadim., Akbar, M.M., Haq, M. 2004. Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, Vol. 1 No. 2 Hal. 75-85.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Newstrom, J.W. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. 1989. Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74 No. 1 Hal. 157-164.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication Offset.

- Putri, E.S. *Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan*. journal-online.um.ac.id/data/artikel/artikel174F2076299536B686A431A16F6475C 39 Hal. 1-16.
- Rioux, S.M., Penner, L.A. 2001. The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 6 Hal. 1306-1314.
- Robbins, P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sesen, H., Basim, N.H. 2012. Impact of Satisfaction and Commitment on Teachers' Organizational Citizenship. *Educational Psychology*, Vol. 32 No. 4 Hal. 475-491.
- Shokrkon, H., Naami, A. 2009. The Relationship of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Ahvaz Factory Workers. *Journal of Education and Psychology*, Vol. 3 No. 2 Hal. 39-52.
- Swaminathan, Samanvitha., Jawahar, P.D. 2013. Job Satisfaction as a Organizational Citizenship Behavior: an Empirical Study. *Global Journal of Business Research*, Vol. 7 No. 1 Hal. 71-80.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

1. Skala Kepuasan Kerja
2. Skala *Organizational Citizenship Behavior*



**SKALA
PSIKOLOGI**

IDENTITAS RESPONDEN

Inisial :
 Usia : tahun
 Jenis Kelamin :
 Lama Bekerja : tahun (di PP-PAUDNI Regional II Semarang)
 Jabatan : Kepala Sub Bagian / Kepala Bidang / Kepala Seksi /
 Pamong Belajar /

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Berikan jawaban dengan jujur sesuai dengan keadaan Anda, karena jawaban Anda akan sangat berharga dalam penelitian ini. Jawaban Anda tidak akan mempengaruhi nilai atau pandangan orang lain terhadap Anda karena saya akan menjamin kerahasiaannya.
2. Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran Anda yang sebenarnya dengan cara memilih:
 - a. SS : Bila Anda merasa **sangat sesuai** dengan pernyataan tersebut.
 - b. S : Bila Anda merasa **sesuai** dengan pernyataan tersebut.
 - c. TS : Bila Anda merasa **tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut.
 - d. STS : Bila Anda merasa **sangat tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut.
3. Berikan **tanda silang (X)** pada kolom jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda.

NB:

Jika Anda ingin memperbaiki jawaban, Anda cukup membuat tanda sama dengan (=) ditengah-tengah tanda silang jawaban yang ingin Anda perbaiki.

Skala Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Tanggungjawab pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
2.	Kondisi kantor yang gaduh membuat saya tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
3.	Pekerjaan saya sekarang membuat saya merasa bermanfaat bagi masyarakat	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak nyaman bekerja karena fasilitas yang ada di instansi ini kurang memadai	SS	S	TS	STS
5.	Saya bekerja sesuai kebijakan yang ada di instansi ini	SS	S	TS	STS
6.	Rekan kerja saya sulit diajak untuk bekerjasama	SS	S	TS	STS
7.	Gaji yang saya terima sama dengan gaji pekerjaan sejenis di lembaga lain	SS	S	TS	STS
8.	Teman sekerja saya tidak peduli apabila saya mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
9.	Tanggungjawab saya sesuai dengan gaji yang saya terima	SS	S	TS	STS
10.	Ide, saran, dan gagasan dari bawahan tidak didengarkan oleh atasan	SS	S	TS	STS
11.	Tunjangan kinerja yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
12.	Atasan saya tidak bertindak tegas	SS	S	TS	STS
13.	Gaji yang saya terima cukup untuk membiayai kebutuhan saya dan keluarga saya	SS	S	TS	STS
14.	Hubungan antara atasan dan bawahan di instansi ini kurang baik	SS	S	TS	STS
15.	Kesempatan untuk naik tingkat atau jabatan terbuka bagi semua pegawai	SS	S	TS	STS
16.	Tidak ada penghargaan yang setimpal yang mengiringi kenaikan jabatan	SS	S	TS	STS
17.	Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian yang adil	SS	S	TS	STS
18.	Kenaikan jabatan yang diterima pegawai didasarkan pada penilaian diskriminatif	SS	S	TS	STS
19.	Kenaikan jabatan selalu dibarengi dengan penghargaan yang seimbang	SS	S	TS	STS
20.	Peluang karir di instansi tempat saya bekerja kecil	SS	S	TS	STS
21.	Petunjuk yang diberikan atasan mudah untuk dipahami dan dilaksanakan	SS	S	TS	STS
22.	Gaji yang saya terima tidak memuaskan	SS	S	TS	STS
23.	Atasan saya bersikap objektif dalam bertindak dan mengambil keputusan	SS	S	TS	STS
24.	Tunjangan kinerja yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja yang instansi limpahkan kepada saya	SS	S	TS	STS

25.	Atasan saya peduli terhadap ide, saran, dan gagasan dari bawahan	SS	S	TS	STS
26.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepada saya	SS	S	TS	STS
27.	Teman sekerja saya bersedia membantu apabila saya mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
28.	Gaji yang saya terima lebih rendah bila dibandingkan dengan gaji pekerjaan sejenis di lembaga lain	SS	S	TS	STS
29.	Rekan-rekan kerja saya adalah kelompok kerja yang kompak	SS	S	TS	STS
30.	Kebijakan yang ada di instansi ini tidak sesuai dengan harapan saya	SS	S	TS	STS
31.	Fasilitas yang ada di instansi ini memberikan kenyamanan untuk bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Pekerjaan saya sekarang tidak memberikan saya kepuasan	SS	S	TS	STS
33.	Kondisi kantor yang kondusif membuat saya dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
34.	Tanggungjawab pekerjaan yang dibebankan kepada saya terasa berat	SS	S	TS	STS

Skala *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Pernyataan	Jawaban			
1.	Apabila ada rekan yang kelebihan beban kerja, dengan sukarela saya akan membantunya	SS	S	TS	STS
2.	Saya datang ke kantor jika waktu sudah hampir menunjukkan jam 07.30 WIB	SS	S	TS	STS
3.	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang bukan berasal dari bagian yang sama dengan saya	SS	S	TS	STS
4.	Saya baru akan menyelesaikan pekerjaan ketika sudah mendekati batas waktu	SS	S	TS	STS
5.	Apabila ada rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya, saya akan membantunya	SS	S	TS	STS
6.	Saya kurang <i>update</i> dalam mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi di instansi	SS	S	TS	STS
7.	Ketika ada rekan kerja yang sedang sakit, saya bersedia menggantikan pekerjaannya secara sukarela	SS	S	TS	STS
8.	Saya malas memberikan pendapat saat saya menghadiri undangan rapat yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS
9.	Apabila ada rekan kerja yang mempunyai masalah dengan pekerjaannya, saya akan membantunya	SS	S	TS	STS
10.	Saya mengabaikan kebersihan dan kerapian lingkungan kerja karena itu adalah tugas <i>cleaning service</i>	SS	S	TS	STS
11.	Saya suka berkumpul dengan rekan dari bagian lain untuk berdiskusi mengenai pekerjaan	SS	S	TS	STS
12.	Saya suka berbagi informasi yang penting mengenai instansi tempat saya bekerja kepada rekan dari instansi lain, walaupun informasi tersebut bersifat rahasia	SS	S	TS	STS
13.	Saya akan memberikan saran untuk meredakan masalah yang dihadapi rekan kerja	SS	S	TS	STS
14.	Saya membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi untuk menarik perhatian	SS	S	TS	STS
15.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun fasilitas kantor kurang memadai	SS	S	TS	STS
16.	Saya mengeluh kepada rekan kerja apabila keadaan instansi tidak sesuai dengan harapan saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya bekerja sesuai tanggungjawab saya tanpa memperdulikan kekurangan-kekurangan instansi ini	SS	S	TS	STS
18.	Saya menemukan banyak masalah di kantor yang membuat saya malas bekerja	SS	S	TS	STS
19.	Saya bangga dengan instansi tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
20.	Saya malas bekerja dengan kondisi kantor yang fasilitasnya kurang memadai	SS	S	TS	STS
21.	Ketika ada masalah di kantor, saya berusaha untuk tidak membesar-besarkannya	SS	S	TS	STS

22.	Saya tidak suka ikut campur atas masalah yang dihadapi rekan kerja	SS	S	TS	STS
23.	Saya akan menyimpan informasi yang penting mengenai instansi	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak suka berdiskusi mengenai pekerjaan saat berkumpul dengan rekan dari bagian lain	SS	S	TS	STS
25.	Saya selalu menjaga kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja walaupun itu bukan tugas saya	SS	S	TS	STS
26.	Saya mengabaikan rekan kerja yang mempunyai masalah dengan pekerjaannya	SS	S	TS	STS
27.	Saya berpartisipasi aktif dalam undangan rapat yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS
28.	Saya mengabaikan pekerjaan rekan kerja yang sedang sakit	SS	S	TS	STS
29.	Saya selalu mengikuti perkembangan-perkembangan terbaru yang terjadi di instansi	SS	S	TS	STS
30.	Saya mengabaikan rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya	SS	S	TS	STS
31.	Saya berusaha secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengulur-ngulur waktu	SS	S	TS	STS
32.	Saya hanya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang berasal dari bagian yang sama dengan saya	SS	S	TS	STS
33.	Saya datang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan instansi	SS	S	TS	STS
34.	Saya mengabaikan rekan yang kelebihan beban kerja	SS	S	TS	STS

Terimakasih atas partisipasi Anda



LAMPIRAN 2

TABULASI SKORING

1. Distribusi Skor Aitem Skala Kepuasan Kerja
2. Distribusi Skor Aitem Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Distribusi Skor Aitem Skala Kepuasan Kerja

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	Jum	
s1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	45	
s2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	86	
s3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	67	
s4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	100	
s5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	66	
s6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	1	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	96	
s7	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	93	
s8	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	87	
s9	2	4	2	2	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	87	
s10	3	4	1	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	99	
s11	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	41	
s12	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	101	
s13	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	76	
s14	4	4	2	1	2	2	2	2	4	3	1	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	93	
s15	2	2	2	1	3	2	2	3	4	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	59	
s16	3	1	2	2	4	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	2	2	2	2	3	67	
s17	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	71	
s18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	69	
s19	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	61	
s20	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	72
s21	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	58	
s22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	74	
s23	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	61

s24	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	75	
s25	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	62	
s26	2	1	3	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
s27	3	2	3	2	3	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
s28	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
s29	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
s30	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	56
s31	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	49
s32	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	50
s33	3	2	1	2	4	1	1	4	2	3	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	65	
s34	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	77	
s35	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	70
s36	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	56
s37	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	69	
s38	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	68	
s39	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
s40	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	43
s41	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	68
s42	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	55	
s43	4	1	2	4	4	2	1	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	4	81	
s44	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	44	
s45	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	52
s46	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	83
s47	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	54
s48	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	48

s49	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	64
s50	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
s51	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	66	
s52	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	66	
s53	2	2	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	52
s54	3	2	1	2	2	1	2	4	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	64	
s55	4	3	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	1	4	4	3	2	2	3	2	2	3	86	
s56	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	82
s57	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	101
s58	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	65
s59	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	51
s60	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	70
s61	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	55
s62	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
s63	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	71	
s64	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	62
s65	3	2	1	2	4	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	2	3	2	2	1	2	65
s66	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	57
s67	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
s68	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	1	3	4	1	1	3	4	1	1	3	4	1	1	3	3	84
s69	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	58
s70	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
s71	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	64
s72	3	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	58
s73	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	66

s74	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	62	
s75	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	1	1	1	4	4	4	4	3	2	2	1	4	4	3	4	3	4	4	102	
s76	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	55	
s77	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	72	
s78	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	63
s79	4	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	1	1	1	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	85	
s80	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	
s81	3	4	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	1	1	1	1	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	86	
s82	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	50	
s83	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	72	
s84	2	1	1	1	1	1	3	4	4	2	2	4	4	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	4	1	1	1	3	65	
s85	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	2	3	96	

s74	4	1	1	4	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50	
s75	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	
s76	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46
s77	4	1	2	1	1	2	1	3	1	4	1	2	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	62	
s78	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	50	
s79	2	2	2	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	84		
s80	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	48	
s81	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
s82	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	43		
s83	1	1	1	2	4	1	1	4	3	1	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	63		
s84	2	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	52		
s85	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	54		

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja
2. Hasil Uji Validitas Skala *Organizational Citizenship Behavior*
3. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja
4. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Correlations

		Total
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,532 ,000 85
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,630 ,000 85
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,311 ,004 85
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,472 ,000 85
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,417 ,000 85
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,748 ,000 85
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,538 ,000 85
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,209 ,055 85
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,635 ,000 85
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,646 ,000 85
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,569 ,000 85
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,641 ,000 85
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,721 ,000 85
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,716 ,000

	N	85
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,583 ,000 85
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,543 ,000 85
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,495 ,000 85
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,622 ,000 85
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,475 ,000 85
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,565 ,000 85
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,663 ,000 85
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,628 ,000 85
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,627 ,000 85
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,599 ,000 85
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,594 ,000 85
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,666 ,000 85
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,569 ,000 85
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,614 ,000 85
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,689 ,000 85

VAR00030	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,716 ,000 85
VAR00031	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,742 ,000 85
VAR00032	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,610 ,000 85
VAR00033	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,764 ,000 85
VAR00034	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,649 ,000 85
Total	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	1 85

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Hasil Uji Validitas Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Correlations

		Total
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,474 ,000 85
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,665 ,000 85
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,378 ,000 85
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,606 ,000 85
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,202 ,064 85
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,681 ,000 85
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,357 ,000 85
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,148 ,178 85
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,645 ,000 85
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,449 ,000 85
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,594 ,000 85
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,674 ,000 85
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,651 ,000 85
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,618 ,000

	N	85
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,508 ,000 85
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,511 ,000 85
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,398 ,000 85
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,482 ,000 85
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,379 ,000 85
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,408 ,000 85
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,576 ,000 85
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,610 ,000 85
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,581 ,000 85
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,691 ,000 85
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,513 ,000 85
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,548 ,000 85
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,552 ,000 85
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,497 ,000 85
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,412 ,000 85

VAR00030	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,569 ,000 85
VAR00031	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,581 ,000 85
VAR00032	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,589 ,000 85
VAR00033	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,678 ,000 85
VAR00034	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	,548 ,000 85
Total	Pearson Corelation Sig. (2-tailed) N	1 85

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	33

Hasil Uji Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	32

LAMPIRAN 4

MEAN EMPIRIS

Mean Empiris Dimensi Kepuasan Kerja

		Pekerjaan itu Sendiri	Gaji	Promosi	Pengawasan	Kelompok Kerja	Kondisi Kerja
N	Valid	85	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		12.9647	15.8353	11.6000	12.0000	6.1176	7.7294
Median		13.0000	15.0000	12.0000	12.0000	6.0000	8.0000
Mode		12.00 ^a	16.00	12.00	11.00	6.00	8.00
Sum		1102.00	1346.00	986.00	1020.00	520.00	657.00

Mean Empiris Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

		Altruism	Courtesy	Sportmanship	CivicVirtue	Conscientiousness
N	Valid	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		12.6471	14.5059	10.8000	12.9176	7.0000
Median		11.0000	13.0000	10.0000	12.0000	6.0000
Mode		10.00	8.00	10.00	10.00	4.00
Sum		1075.00	1233.00	918.00	1098.00	595.00

LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Normalitas
2. Hasil Uji Linearitas

Hasil Uji Normalitas

Statistics

		Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
N	Valid	85	85
	Missing	0	0
Mean		66,2471	57,8706
Median		64,0000	52,0000
Mode		61,00 ^a	46,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
N		85	85
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	66,2471	57,8706
	Std. Deviation	14,40148	19,30815
Most Extreme Differences	Absolute	,127	,194
	Positive	,127	,194
	Negative	-,063	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z		1,167	1,792
Asymp. Sig. (2-tailed)		,131	,003

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Include		Exclude		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behavior * Kepuasan Kerja	85	100,0%	0	,0%	85	100,0%

ANOVA Table

	Organizational Citizenship Behavior * Kepuasan Kerja				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	17732,110	10217,160	7514,950	13583,467	31315.576
Df	38	1	37	46	84
Mean Square	466,634	10217,160	203,107	295,293	
F	1,580	34,600	,688		
Sig.	,069	,000	,897		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Kepuasan Kerja	,571	,326	,752	,566

LAMPIRAN 6

UJI HIPOTESIS (REGRESI)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Organizational Citizenship Behavior	57,8706	19,30815	85
Kepuasan Kerja	66,2471	14,40148	85

Correlations

		Organizational Citizenship Behavior	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Organizational Citizenship Behavior	1,000	,571
	Kepuasan Kerja	,571	1,000
Sig. (1 tailed)	Organizational Citizenship Behavior		,000
	Kepuasan Kerja	,000	
N	Organizational Citizenship Behavior	85	85
	Kepuasan Kerja	85	85

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,326	,318	15,94358

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10217,160	1	10217,160	40,194	,000 ^a
	Residual	21098,417	83	254,198		
	Total	31315,576	84			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,138	8,187		,872	,386
	Kepuasan Kerja	,766	,121	,571	6,340	,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior