



**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
PADA PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Lutfianita Novira
NIM 7311411066**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI
SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada

Hari : Jumat

Tanggal : 14 Agustus 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, S.E, M.M

NIP. 197610072006042002

Dosen Pembimbing

A blue ink signature of Dr. S. Martono.

Dr. S. Martono, M.Si

NIP. 196603071989011001

PENGESAHAN KELULUSAAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 28 Agustus 2015

Penguji I



Dr. Ketut Sudarma, M.M
NIP. 195211151978031002

Penguji II



Sri Wartini, S.E, M.M
NIP. 197209162005012001

Penguji III



Dr. S. Martono, M.Si
NIP. 196603071989011001

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Wahyono, MM
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Agustus 2015



Lutfianita Novira

NIM 7311411066

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. “Musuh yang paling berbahaya adalah penakut dan bimbang sedangkan teman yang paling setia adalah keberanian dan keyakinan diri .”(Andrew Jackson)

PERSEMBAHAN

1. Bapak Waluyo dan Ibu Tuti Muliasih tercinta, terimakasih atas doa dan dukungan yang tiada henti untuk ananda
2. Almamaterku UNNES.

SARI

Novira, Lutfianita. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr.S.Martono, M.Si

Kata Kunci: Dukungan Organisasi Persepsian, Kepuasan Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasional, Perum Perhutani.

Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang kehutanan. Persaingan dibidang kehutanan semakin ketat dengan adanya pihak swasta yang ikutserta, sehingga karyawan harus memiliki nilai lebih. Organisasi mengharapkan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin untuk mencapai keunggulan organisasi sehingga mampu bersaing dalam dunia industri. Karena pada akhirnya kinerja karyawan mempengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan diharapkan memiliki inisiatif untuk melakukan kegiatan yang tidak hanya mencakup *in-role* saja tetapi juga *extra-role* yang dapat memberi keuntungan bagi organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *extrarole* diantaranya adalah persepsi dukungan dan kepuasan kerjayang dalam perkembangannya masih terdapat perbedaan pandangan atas hasil penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara variable persepsi dukungan organisasi terhadap PKO.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Perum Perhutani Unit I JawaTengah dengan teknik pengambilan data *proportionale random sampling* dan penghitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang diketahui sebesar 116 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis menggunakan uji parsial dan analisis sobel dalam menentukan hubungan antar variable dengan menggunakan bantuan *SPSS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan PKO, dan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap PKO. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh mediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dan PKO yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $3.2404 > t$ tabel 1.9809 .

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja sangat berperan penting dalam timbulnya PKO. Untuk dapat tmenunjukkan PKO, pegawai harus memiliki persepsi atas dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja.

ABSTRACT

Novira, Lutfianita. 2015. The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. Skripsi. Management Major. Faculty Of Economics. Semarang State University. Supervisor: Dr. S. Martono, M.Si

Keywords: Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, **Perum Perhutani**

Perum Perhutani Unit I Central Java is a State Owned Enterprise that moves in the field of forestry. The Competition is getting tougher in the forestry sector with the participation of the private sector, so that employees should have additional value of their performance. .Organisasi expected maximum performance from the employees in order to get the highest achievement to compete in the industry. Because the employees performances affect the whole organization progress. The employees are expected to have the initiative to do both in-role and extra-role activities which are beneficial for the organization. Some factors that influence the appearance of extra-role behaviour are the supportive perception and job satisfaction which in its development there are different points of view toward the result of the research. The purpose of this study was to find out the influence of the job satisfaction mediation between the perceived organizational support variable toward the organizational citizenship behaviour.

The population of this study was employees of Perum Perhutani Unit I Central Java by using proportionate random sampling and the sample were 116 people taken by slovin formula. The methods of analysis was partial test. The Sobel analysis to determine the relationship between variables was done by using SPSS.

The results of the study showed that there was positive and significant impact between the perceived organizational support and job satisfaction, and also between perceived organizational support to the organizational citizenship behavior. The job satisfaction had the mediation impact to the relation between the perceived organizational support and organizational citizenship behavior which was indicated by the t-value of 3.2404 $t > t$ table 1.9809.

The conclusion of this study was that perceived organizational support and job satisfaction played an important role in the onset of OCB. To show that OCB, the employee must have had a high perceived organizational support and job satisfaction in their work place.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Perilaku Kewargaan Organisasional pada Kantor Perum Perhutani unit I Jawa Tengah”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat pencapaian gelar Sarjana. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, saran dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian
2. Dr. Wahyono, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian
3. Rini Setyo, S.E, M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian
4. Dr. S. Martono, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan Skripsi
5. Seluruh keluarga yang selalu memberikan dorongan dan doa baik secara moral maupun material
6. Pihak Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah untuk kesediaannya dalam memberikan izin untuk melakukan penelitian

7. Teman-teman Manajemen 2011 yang telah membantu dan memotivasi dalam pembuatan Skripsi ini
8. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu dan telah turut membantu kelancaran dalam pembuatan skripsi ini

Terimakasih atas bantuan dan bimbingannya, semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan dan skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Semarang, Agustus 2015

Lutfianita Novira

NIM 7311411066

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
SARI	vi
ABSTRACT	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II Landasan Teori	10
2.1. Perilaku Kewargaan Organisasional.....	10
2.1.1. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional.....	12
2.1.2. Motif Perilaku Kewargaan Organisasional.....	11
2.1.3. Faktor Perilaku Kewargaan Organisasional.....	12
2.1.4. Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasional	13
2.2. Persepsi Dukungan Organisasi.....	14
2.2.1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi	14
2.2.2. Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi	15
2.3. Kepuasan kerja.....	17
2.3.1. Pengertian Kepuasan kerja.....	17

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja	18
2.3.3. Indikator Kepuasan kerja	22
2.4. Penelitian Terdahulu.....	24
2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	25
2.6. Pengembangan Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sample	28
3.1.1. Populasi	28
3.1.2. Sampel.....	28
3.1.3. Teknik Pengambilan Sample	29
3.2. Variabel Penelitian	30
3.2.1. Variabel Dependen	30
3.2.2. Variabel Independen	31
3.2.3. Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i>	32
3.4. Metode Pengambilan Data	33
3.4.1. Observasi	33
3.4.2. Wawancara	33
3.4.3. Angket	34
3.5. Pengujian Instrumen.....	35
3.5.1. Uji Validitas	35
3.5.2. Uji Reabilitas	39
3.6. Metode Analisis Data	40
3.6.1. Analisis Deskriptif	40
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.3. Uji Model	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.2. Analisis Deskriptif Identitas Respoden.....	49
4.1.2.1. Berdasarkan umur.....	50

4.1.2.2. Berdasarkan Status.....	50
4.1.2.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
4.1.2.4. Berdasarkan Masa Kerja.....	52
4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel.....	52
4.1.3.1. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	53
4.1.3.2. Variabel Kepuasan Kerja.....	55
4.1.3.3. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional.....	56
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	58
4.1.4.1. Uji Normalitas.....	58
4.1.4.2. Uji Multikolinearitas.....	59
4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas	60
4.1.5 Analisis Jalur	64
4.1.6. Pengujian Hipotesis	66
4.1.6.1. Uji Parametrik Individual (Uji-t).....	66
4.1.6.2. Analisis Sobel (<i>Sobel Analysis</i>).....	71
4.2. Pembahasan.....	72
4.2.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Kepuasan Kerja.....	72
4.2.2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada PKO.....	73
4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja pada PKO	74
4.2.4. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada PKO dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening	75
BAB V PENUTUP.....	76
5.1. Simpulan	76
5.3. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. <i>Research Gap</i> Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja.....	4
Tabel 1.2. <i>Research Gap</i> Persepsi Dukungan Organisasi Dan PKO.....	5
Tabel 1.3. <i>Research Gap</i> Kepuasan Kerja dan PKO.....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1. Daftar Jumlah Karyawan	30
Tabel 3.2. Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	36
Tabel 3.3. Validitas Variabel Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.4. Validitas Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional.....	38
Tabel 3.5. Reabilitas Variabel Penelitian	39
Tabel 4.1. Deskripsi Umur Responden.....	50
Tabel 4.2. Deskripsi Status Responden.....	50
Tabel 4.3. Deskripsi Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.4. Deskripsi Masa Kerja Responden.....	52
Tabel 4.5. Jawaban Responden tentang Persepsi Dukungan Organisasi.....	54
Tabel 4.6. Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.7. Jawaban Responden tentang Perilaku Kewargaan Organisasional.....	57
Tabel 4.8. Uji Normalitas Kologorov-Smirnov	59
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Gletser</i>	61
Tabel 4.11. Analisis Uji parsial PDO pada Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.12. Analisis Uji parsial PDO dan Kepuasan Kerja pada PKO.....	63
Tabel 4.13. Uji Statistik Model 1.....	67
Tabel 4.14. Uji Statistik Model 2.....	68
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi 1.	69
Tabel 4.16. Koefisien Determinasi 1.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	25
Gambar 3.1 Panel A dan Panel B	45
Gambar 4.1. Analisis Jalur pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadapperilaku kewargaan organisasional dimediasi Kepuasan kerja	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Di era global sekarang ini yang ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh pelaku ekonomi maupun industri. Perubahan yang terjadi tidak hanya pada lingkungan eksternal namun juga lingkungan internal. Perubahan eksternal yang terjadi harus diikuti oleh perubahan internal dari organisasi itu sendiri salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh organisasi.

Organisasi mengharapkan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin untuk mencapai keunggulan organisasi sehingga mampu bersaing dalam dunia industri. Karena pada akhirnya kinerja karyawan mempengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan (Novliadi, 2007: 6). Untuk pencapaian tujuan, organisasi menuntut karyawan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hampir semua organisasi diseluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja dalam tim (*work teams*). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka, jujur, mau bekerja sama, berbagi informasi, menghargai setiap perbedaan yang ada, mampu menyelesaikan konflik serta dapat menekan kepentingan pribadi demi kepentingan tim.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu yang bekerja dalam tim termasuk keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut dapat ditunjukkan oleh individu yang peduli terhadap individu lain yang berusaha menampilkan yang terbaik melebihi yang organisasi harapkan. Menurut Novliadi (2007: 7), Karyawan diharapkan memiliki inisiatif

untuk melakukan kegiatan yang tidak hanya mencakup *in-role* saja tetapi juga *extra-role* yang dapat memberi keuntungan bagi organisasi yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku kewargaan dalam sebuah organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, karyawan diharapkan memiliki *Organizational A Citizenship Behavior* (Perilaku Kewargaan Organisasional atau PKO), dapat dijelaskan sebagai perilaku sukarela untuk menolong orang lain sehingga dapat memberikan keuntungan bagi orang lain maupun organisasi (Wilson, 2000:47). Sedangkan PKO menurut Organ (1998) dalam Purba (2004:106), bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

PKO sangat diharapkan oleh organisasi karena mampu mendukung peningkatan efektivitas organisasi. Organisasi menginginkan setiap karyawan memiliki dan mampu melakukan serta meningkatkan PKO, akan tetapi tidak semua karyawan memiliki kesadaran untuk melakukan PKO tersebut. Sedangkan menurut Sloat (1999) dalam Soegandhi (2013: 2), PKO cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungan serta menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya.

Menurut Organ (1998) dalam Brahmasari (2009: 89), bahwa dampak yang ditimbulkan jika karyawan dalam organisasi tersebut memiliki PKO yang bagus yaitu dapat meningkatkan efektivitas organisasi, meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja dalam sebuah organisasi karena sikap tolong-menolong, serta sikap *sportif* yang dapat mengurangi terjadinya konflik dan permusuhan.

Mangundjaya (2012:177), untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya yang disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian karyawan terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Dukungan yang diberikan oleh organisasi akan menciptakan persepsi karyawan.

Perlakuan-perlakuan yang diterima oleh karyawan akan ditangkap sebagai stimulus dan diorganisir serta diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka. Menurut Eisenberger (2002: 700), Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Robbins (2005:103), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan dari atasan juga sangat mempengaruhi persepsi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.

Tingkat PKO karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Tingkat kepuasan akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena kepuasan karyawan merupakan hal penting, manajemen perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik, menekan adanya kebosanan dan kelelahan kerja untuk menciptakan rasa nyaman dan puas dalam diri karyawan itu sendiri (Puspitasari, 2014)

Menurut Spector (1997) dalam Mangundjaya (2012: 178), bahwa kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya dan aspek lain dari pekerjaannya. Sedangkan pendapat dari Mathis (2004:121), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Orang akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan jika sesuai dengan yang diharapkan. Jika seorang karyawan merasa senang dan puas secara sadar dirinya akan melakukan hal-hal yang dapat menguntungkan bagi organisasi yaitu dengan melakukan PKO. Karena perilaku PKO merupakan perilaku sukarela tanpa paksaan dari organisasi.

Berikut adalah perbedaan hasil penelitian yang menguji hubungan persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Research Gap
Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi pada Kepuasan Kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Filipova (2011)	<i>Relationship among ethical climates, perceived organizational support and intent to leave for licensed nurses in skilled nursing facilities</i>	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja pada perawat
2.	Zumrah (2013)	<i>The effect of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training</i>	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara POS dan kepuasan kerja

Sumber :Intisari berbagai penelitian terdahulu

Penelitian yang menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi pada PKO telah banyak dilakukan akan tetapi masih terdapat perbedaan hasil penelitian antara peneliti satu dengan yang lain Untuk lebih jelasnya mengenai perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Research Gap
 Hubungan antara persepsi dukungan organisasi pada PKO

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Miao (2011)	<i>Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and Organizational Citizenship Behavior in china</i>	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara Persepsi dukungan organisasi terhadap dimensi OCB seperti : <i>helping, civic virtue, conscientiousness, and courtesy.</i>
2.	Mangundjaya (2012)	Persepsi Dukungan Organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap PKO	Menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap PKO

Sumber : Intisari berbagai penelitian terdahulu

Perbedaan hasil penelitian juga terdapat pada penelitian yang menguji hubungan kepuasan dengan PKO. Untuk lebih jelasnya mengenai perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai hubungan antara kepuasan pada PKO dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3

Research Gap
Hubungan antara kepuasan kerja terhadap PKO

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Miao (2011)	<i>Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and Organizational Citizenship Behavior in china</i>	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB.
2.	Kim (2006)	<i>Public Service Motivation and OCB in Korea</i>	Menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh pada <i>Altruism</i> , indikator dari OCB

Sumber : Intisari berbagai penelitian terdahulu

Objek dari penelitian ini yaitu karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah yang berjumlah 178 orang. Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang awalnya berada di bawah Departemen Kehutanan yang diberi tanggung jawab dan hak dalam pengelolaan hutan di Pulau Jawa, khususnya Jawa Tengah dan Jawa Timur sejak tahun 1972 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 tahun 1972. Wilayah kerja Perum Perhutani selanjutnya diperluas pada tahun 1978 dengan masuknya kawasan hutan Negara di Provinsi Jawa Barat berdasarkan PP Nomor 2 tahun 1978.

Kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap PKO. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi tingkat PKO. Dari observasi awal dan wawancara dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan beberapa karyawan yang dilakukan oleh peneliti pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong cukup baik, terbukti dari tingkat absensi yang rendah, kinerja karyawan yang memuaskan dan *antusiasme* karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu bentuk dukungan organisasi jika dilihat dari keadilan mengenai bagaimana organisasi memperlakukan sumber daya manusia yang dimiliki

serta dukungan dari atasan dimana atasan selalu berusaha dekat dengan bawahan dan menerima masukan serta saran bawahan serta penghargaan dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung sudah dapat dikatakan baik. Jika dilihat dari tingkat kepuasan serta persepsi dukungan organisasi seharusnya tingkat PKO karyawan pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah tersebut tinggi. Namun pada kenyataannya, tingkat PKO masih rendah dilihat dari banyaknya karyawan yang masih datang tidak tepat waktu, kurangnya kesadaran untuk membantu pekerjaan karyawan lain yang belum selesai dan perilaku lainnya yang kurang mencerminkan PKO.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian ini dengan judul :“ **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan Kantor Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?
2. Adakah pengaruh persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja pada perilaku kewargaan organisasional karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?

4. Adakah pengaruh persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah
2. Menganalisis adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah
3. Menganalisis adanya pengaruh kepuasan kerja pada perilaku kewargaan organisasional karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?
4. Menganalisis adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan sebagai referensi pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kajian persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional

b. Manfaat Praktis**1. Bagi Perusahaan atau instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah sebagai pertimbangan untuk dapat memberikan dukungan organisasi pada karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tingkat Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) karyawan dalam organisasi juga meningkat.

2. Bagi para karyawan

Dengan hasil yang didapat dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi, evaluasi dan masukan bagi karyawan untuk lebih menunjukkan Perilaku Kewargaan Organisasional ditempat kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Perilaku Kewargaan Organisasional

2.1.1. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional

Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional menurut Organ (1998) dalam Purba *et.al.* (2004:106), bahwa PKO adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak akan diberikan hukuman. Sementara Katz dan Kahn (1966) dalam Brahmasari (2009: 83), PKO adalah perilaku individu yang *discretionary*, yang tidak secara langsung termasuk dalam sistem imbalan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsional organisasi.

Dewe dan O'Driscoll (2002) dalam Robbins (2008:28), berpendapat bahwa PKO menunjuk pada perilaku diluar tugas pekerjaan normal karyawan yang melebihi panggilan tugasnya atau melebihi persyaratan peran kerjanya. Bateman (1996) dalam Purba *et.al.* (2004:106), PKO adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu.

PKO berkaitan dengan manusia sebagai makhluk sosial, dengan kemampuan berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianut lingkungannya.

2.1.2. Motif yang mendasari PKO

PKO ditentukan oleh banyak hal, salah satu pendekatan motif perilaku organisasi berasal dari studi Mc Clelan *et.al.* (1994) dalam Brahmasari (2009:92), yaitu:

a. Motif berprestasi

Motif ini mendorong orang untuk menunjukkan suatu *standart of excellence*, mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. PKO dianggap sebagai alat untuk pencapaian tugas. Ketika prestasi menjadi motif, PKO muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk kesuksesan tugas tersebut. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh, berpartisipasi dalam rapat merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas, proyek, tujuan atau misi.

b. Motif afiliasi

Adalah motif yang mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara, dan memperbaiki hubungan mereka dengan orang lain. Orang yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan PKO karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerjasama atau berorientasi pada orang dan akan berusaha melayani orang lain. Motif afiliasi dipandang sebagai suatu komitmen terhadap pemberian pelayanan pada orang lain.

c. Motif kekuasaan

Motif ini mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengawasi pekerjaan atau tindakan orang lain. Orang-orang yang berorientasi pada kekuasaan menolong orang lain berkomunikasi lintas departemen atau memberikan masukan dalam proses organisasi agar dapat terlihat peran kekuasaannya.

2.1.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan organisasional

Menurut Podsakoff *et.al.*(2000: 526), faktor-faktor yang mempengaruhi PKO adalah :

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu meliputi kepribadian individu, motivasi untuk melakukan perilaku kewargaan dalam organisasi, komitmen terhadap perusahaan, kepuasan kerja serta persepsi terhadap organisasi. Karakteristik individu merupakan faktor yang sangat mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan perilaku kewargaan dalam organisasi.

Kemauan seseorang untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh *mood*. Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian namun juga dipengaruhi oleh situasi. Sload (1999) dalam Soegandhi *et.al.* (2013: 5), Persepsi terhadap dukungan organisasional. Pekerja yang merasa dirinya didukung oleh organisasi mereka cenderung akan memberikan timbal balik dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku PKO.

2. Karakteristik tugas

Karakteristik tugas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi seseorang. Karyawan akan membantu karyawan lain Karakteristik tugas dilihat dari seberapa sulit tugas tersebut untuk diselesaikan dan seberapa penting tugas tersebut. Jika tugas dinilai penting maka seseorang akan berupaya membantu karyawan lain.

3. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi meliputi dukungan organisasi, kohesivitas kelompok, budaya dan iklim organisasi. Budaya merupakan kondisi awal pembentuk PKO. Di

dalam budaya yang positif, karyawan merasa ingin melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung.

4. Karakteristik kepemimpinan

Karakteristik kepemimpinan meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, serta kualitas hubungan atasan dan bawahan. Interaksi antara atasan dan bawahan merupakan faktor pendukung PKO. Interaksi antara atasan dan bawahan yang baik akan memberikan dampak yang baik juga terhadap kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Ketika atasan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan, maka bawahan akan merasakan bahwa atasannya memberikan dukungan penuh terhadap bawahan. Sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri pada diri bawahan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan bahkan lebih.

2.1.4. Dimensi PKO

Menurut pendapat dari Organ (1988) dalam Noruzy *et.al.* (2011: 842) PKO terdiri dari lima dimensi, yaitu :

a. *Altruism*

Perilaku menolong sesama yang sedang mengalami kesulitan dan mengerjakan tugas-tugas yang berkaitan dengan organisasi seperti bersedia untuk membantu rekan kerja yang kurang paham akan pekerjaannya, membantu rekan kerja yang pekerjaan *overload*, mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk.

b. *Curtesy*

Perilaku karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah dengan rekan kerja yang dapat mengganggu pekerjaan serta bagaimana seorang karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya sehingga terbentuk lingkungan kerja yang harmonis.

c. *Sportmanship*

Perilaku karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan atau situasi yang kurang baik ditempat kerja tanpa mengeluh dan protes dengan keadaan yang ada.

d. *Civic Virtue*

Perilaku karyawan yang mencerminkan tanggung jawab dalam organisasi tempatnya bekerja seperti berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan dengan menghadiri pertemuan yang tidak wajib bagi dirinya, mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan serta memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas.

e. *Conscientiusness*

Perilaku karyawan untuk melakukan hal yang lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan menaati setiap kebijakan dari perusahaan, kehadiran tepat waktu dan bersedia untuk melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya.

2.2. Persepsi Dukungan Organisasi

2.2.1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi menurut Eisenberger *et.al.* (2002: 699) yaitu keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka.

Menurut Robbins (2008:103), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut Wayne (1997) dalam Kambu *et.al.*

(2011:265), Persepsi dukungan organisasional adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka.

Proses interaksi sosial bisa terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (karyawan).

2.2.2. Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger (2002 :700), berpendapat bahwa terdapat beberapa dimensi yang membentuk persepsi dukungan organisasi, yaitu :

a. *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara karyawan. Memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat serta menyediakan informasi kepada karyawan mengenai output.

b. *Supervisor Support* (Dukungan atasan)

Menurut Kottke & Sharafinski (1988) dalam Eisenberger (2012:700), karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin

dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

c. Penghargaan dan kondisi kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi kerja yaitu:

1. Pengakuan, gaji dan kesempatan promosi

Teori dukungan organisasi mengenai kesempatan untuk mendapatkan hadiah bertujuan untuk meningkatkan kontribusi serta persepsi dukungan organisasi karyawan akan meningkat

2. Keamanan dalam bekerja

Jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan dimasa depan akan memberikan indikasi kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

3. Kemandirian

Cameron (1999) dalam Roadhes dan Eisenberger (2002:700), bahwa organisasi harus menunjukkan rasa kepercayaannya terhadap hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka termasuk penjadwalan pekerjaan, dan berbagai tugas akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

4. Peran stresor

Stres mengacu pada ketidakmampuan individu dalam menghadapi lingkungannya. Stres terkait tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu : kelebihan beban pekerjaan, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan (Eisenberger, 2002:700).

5. Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Spector (1997) dalam mangundjaya (2012:4), mengatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya dan aspek lain dari pekerjaannya.

Mathis (2004:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau dijalankan apabila apa yang dikerjakannya tersebut sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Sedangkan menurut Blum (2000) dalam Anoraga, (2005:82), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Noek dkk (2006) kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi pekerjaannya memenuhi atau pemenuhan nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Definisi ini merefesikan tiga aspek penting pekerjaan, yaitu yang pertama adalah kepuasan merupakan fungsi nilai, yang didefnisikan sebagai apa yang diinginkan seseorang untuk diperoleh secara baik sadar atau tidak sadar. Kedua, menekankan bahwa karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda tentang nilai mana yang penting, yang menentukan derajat kepuasan kerja. Ketiga, adalah persepsi. Persepsi individu mungkin tidak sepenuhnya merupakan refleksi dari realita, dan orang yang berbeda mungkin memandang situasi yang sama dengan cara yang berbeda.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah satu sikap positif atau negatif bilamana karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Seseorang yang mau bekerja tidak hanya mencari dan mendapatkan upah saja akan tetapi juga mengharapkan kepuasan kerja dari pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, kemampuan, dan pendidikan.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dalam dirinya sendiri yang mendorong atau tidak mendorong karyawan tersebut akan merasa puas ataupun tidak puas.

2.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Anoraga (2005:120), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Faktor Karyawan

Faktor karyawan yaitu faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Tingkat kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda. Antara karyawan laki-laki dan perempuan, kondisi fisik seseorang dan umur sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pendidikan, pengalaman kerja serta keterampilan yang dimiliki orang juga berbeda-beda sehingga tingkat kepuasan kerja seseorang dengan orang lain juga berbeda.

b. Faktor Pekerjaan

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, kesempatan promosi interaksi sosial, dan hubungan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kitner dan Kinicki dalam (Kaswan, 2012: 26), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. *Need fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan. Seorang karyawan akan merasa puas dan bangga terhadap pekerjaannya jika pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepances* (Perbedaan)

Kepuasan merupakan hasil dari perbandingan antara harapan dan kenyataan yang diperoleh. Karyawan akan merasa puas apabila apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang diterima. Jika harapan yang diinginkan lebih besar daripada apa yang diterima maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Karyawan akan merasa puas jika hasil kerja yang mereka capai baik atau bagus sehingga memiliki suatu nilai prestasi kerja individu. Apabila hasil kerja yang karyawan capai biasa saja dan tidak memiliki nilai, maka mereka tidak akan merasa puas akan pekerjaannya.

d. *Equity* (keadilan)

Karyawan yang diperlakukan secara adil oleh organisasi jauh lebih puas dibanding karyawan yang diperlakukan tidak adil. Diperlakukan adil dalam hal ini yaitu membandingkan apa yang dirinya berikan untuk organisasi dengan apa yang organisasi berikan untuk karyawan. Karyawan yang diperlakukan adil oleh organisasi

cenderung akan memberikan kinerja yang baik kepada organisasi sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat.

e. *Dispositional* (Komponen genetik)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komponen genetik misalnya jenis kelamin dan sifat individu. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap orang akan berbeda, misalkan kepuasan yang dirasakan oleh perempuan lebih tinggi dibanding kepuasan yang dirasakan oleh laki-laki.

Luthans dalam (Kaswan, 2012: 287), terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri

Yang dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri yaitu mengenai seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Seseorang akan merasa tertantang jika pekerjaan yang dilakukan menarik dan tidak monoton, dan karyawan akan lebih tertarik dengan pekerjaan yang baru yang dapat memberikan dirinya pengalaman baru untuk lebih banyak belajar, dan karyawan akan lebih bangga dan puas apabila dirinya harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

b. Gaji atau upah

Karyawan akan merasa puas apabila gaji atau imbalan yang diterima sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Apabila karyawan memiliki tugas yang berat namun gaji yang diterima lebih sedikit dibanding dengan apa yang sudah dilakukan,

karyawan tersebut akan merasa tidak puas dan ketika karyawan merasa tidak puas mereka akan merasa tidak semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Kesempataan promosi

Kesempataan promosi yang diberikan oleh organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas jika organisasi memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju dan dipromosikan pada jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

d. Pengawasan

Kemampuan penyelia dalam melakukan pengawasan akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika pengawasan dilakukan oleh yang memiliki kemampuan yang baik dan kompeten dalam bidangnya.

e. Rekan kerja

Seorang karyawan akan merasa puas jika dirinya mendapat dukungan dari rekan kerja, selain itu rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama, saling membantu dan saling mendukung akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan.

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1977) dalam Mangundjaya (2012), indikator kepuasan kerja adalah :

a. Gaji

Tingkat kepuasan karyawan yang disebabkan oleh gaji serta kenaikan gaji yang mereka dapat. Karyawan akan merasa puas jika gaji atau upah yang diterima sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi.

b. Promosi

Kesempatan maju atau promosi yang diberikan organisasi kepada karyawannya akan membentuk kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas jika organisasi memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju dan dipromosikan pada jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

c. Penyeliaan

Kemampuan penyelia dalam melakukan pengawasan akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika pengawasan dilakukan oleh yang memiliki kemampuan yang baik dan kompeten dalam bidangnya.

d. Kompensasi selain gaji

Kompensasi selain gaji dalam hal ini yaitu perasaan puas yang ditimbulkan dari tunjangan-tunjangan lain selain gaji pokok karyawan itu sendiri, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan lain sebagainya.

e. *Reward non materiil*

yaitu pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi. *Reward* yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan membentuk perasaan puas dalam diri karyawan.

f. Kondisi operasi

Kondisi operasi yaitu perasaan puas karyawan mengenai peraturan dan prosedur yang ada dalam organisasi. prosedur dan peraturan organisasi yang sulit akan membuat karyawan merasa tidak puas.

g. Rekan kerja

Seorang karyawan akan merasa puas jika dirinya mendapat dukungan dari rekan kerja, selain itu rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama, saling

membantu dan saling mendukung akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan.

h. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang menarik, lebih menantang dan memberikan pengalaman baru bagi karyawan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibanding dengan pekerjaan yang monoton dan tidak menarik.

i. Komunikasi

Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja dalam mengambil keputusan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, bawahan akan merasa diakui dan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian didukung dengan penelitian terdahulu sebagai dasar pengembangan peneliti seperti pada tabel berikut ini

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Variabel	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	<i>Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and Organizational Citizenship Behavior in china</i>	Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan kerja, dan OCB	Miao (2011)	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara Persepsi dukungan organisasi terhadap indikator OCB seperti : <i>helping, civic virtue, conscientiousness, and courtesy.</i>
2.	<i>Relationship among ethical climates, perceived</i>	Iklim budaya, POS, dan	Filipova (2011)	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi

	<i>organizational support and intent to leave for licensed nurses in skilled nursing facilities</i>	<i>turnover</i>		dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada perawat
3.	<i>Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and Organizational Citizenship Behavior in china</i>	Persepsi dukungan organisasi, Kepuasan kerja, dan OCB.	Miao (2011)	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB.
4.	Persepsi Dukungan Organisasi vrsus kepuasan kerja dan peranannya terhadap perilaku kewargaan organisasional	Persepsi Dukungan Organisasi, kepuasan kerja, PKO	Mangun djaya (2012)	Menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap PKO.
5.	<i>The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction toward Organizational Citizenship Behavior Mediated By Organizational Commitment (A Study on Teachers of Islamic Boarding High School in Tulungagung Regency)</i>	Persepsi dukungan Organisasi , Kepuasan kerja, OCB, Komitmen Organisasi	Puspitasari (2014)	Menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, yang berarti bahwa peningkatan persepsi dukungan organisasi mampu meningkatkan OCB.

Sumber :Intisari berbagai penelitian terdahulu

2.5. Kerangka Permikiran Teoritis

Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam membentuk PKO. Cropanzano *et.al.* (1997) dalam Sambung (2011:78), Setiap karyawan

memandang bahwa kerja yang dilakukan merupakan investasi dimana mereka akan memberikan waktu, tenaga dan usaha untuk memperoleh apa yang diinginkan.

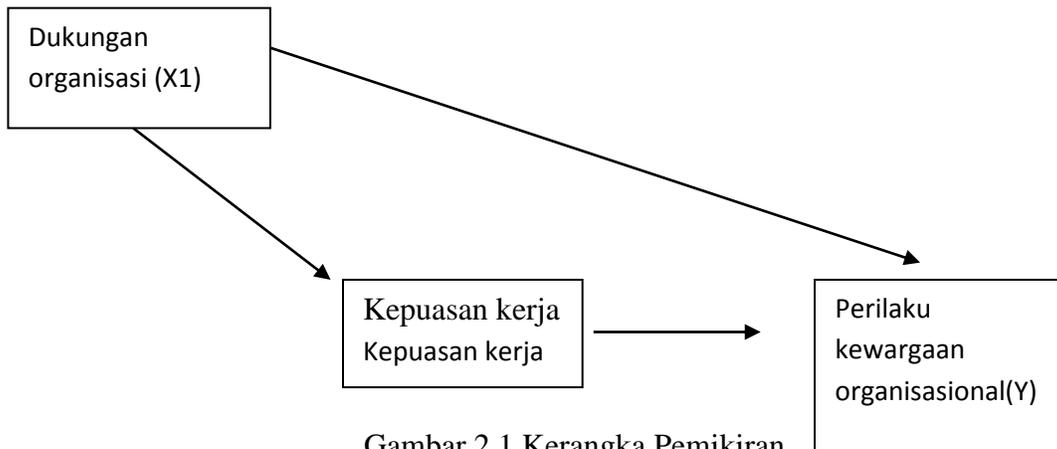
Dukungan organisasi yang dipersepsikan akan bergantung pada beberapa proses atributional yang digunakan untuk menunjukkan komitmen dalam hubungan sosial. Hal terpenting untuk seorang karyawan dalam menunjukkan PKO adalah mereka harus merasa bahwa mereka didukung penuh oleh organisasinya.

Organisasi yang mendukung adalah organisasi yang bangga terhadap pekerjaan mereka, dan kompensasi yang adil. Sementara itu George dan Briefe (1992) dalam Sambung (2011:80), mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dipersepsikan pada level tinggi akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional. Karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbale baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku positif. Apabila persepsi yang terbentuk dari dukungan organisasi yang besar yang diberikan, karyawan akan cenderung berperilaku positif untuk membalas apa yang telah diberikan oleh organisasi.

Kepuasan kerja dapat terlihat dari berbagai ciri karyawan yang dapat diamati dari sikap, perilaku, cara pandang dan situasi ditempat kerja. Jika seorang karyawan merasa senang dan puas secara sadar dirinya akan melakukan hal-hal yang dapat menguntungkan bagi organisasi yaitu dengan melakukan perilaku kewargaan organisasi (PKO).

Berdasarkan uraian diatas kemudian peneliti membuat model yang dijadikan dasar dalam penelitian yang dapat dilihat pada gambar 2.1.

Sehingga model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Arikunto (2010: 110), bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan uraian penjelasan tentang keterkaitan hubungan antar variabel dan pokok permasalahan, hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah
- H2 : Ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah
- H3 : Adakah pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah
- H4 : Ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan populasi menurut Ferdinand (2011: 215), adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah, adapun untuk jumlah karyawan yang ada di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah adalah sebanyak 163 orang karyawan.

3.2. Sampel

Menurut Ferdinand (2011:215) sample adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dari penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin karena populasi dalam penelitian ini sudah diketahui pasti jumlahnya.

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

D : Presisi yang ditetapkan atau prosentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan misalnya 5% (Ferdinand, 2011:218-219)

Hasil dari perhitungan diketahui sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 116 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut:

$$n = \frac{163}{1 + 163 \cdot (0.05)^2}$$

$$n = \frac{163}{1 + 0.4075}$$

$$n = \frac{163}{1.4075}$$

$n = 115.80$, dibulatkan menjadi 116 orang karyawan

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Probability sampling* dengan jenis *proportionale random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara proporsional yaitu berdasarkan proporsional setiap bagian didalam instansi.

Rumus *proportionate random sampling* menurut Sugiyono (2008:75) adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{N_i}{n} \times N$$

Keterangan:

S : Ukuran Sampel

N_i : Ukuran Populasi

N : Ukuran (total) sample

n : Ukuran (total) populasi

contoh perhitungan teknik pengambilan sampel pada Biro Pembinaan SDH :

$$S = \frac{N_i}{n} \times N$$

$$S = \frac{24}{163} \times 116$$

$$S = 17 \text{ karyawan.}$$

Berikut ini adalah teknik pengambilan sampel *dengan proportionale random sampling*:

Tabel 3.1
Pengambilan sampel

No	Bagian	Populasi		Sampel
1.	Biro Pembinaan SDH	24	$24/163 \times 116$	17
2.	Biro Perlindungan Sumbar Daya Hutan dan Kelola Sosial	30	$30/163 \times 116$	21
3.	Biro Produksi	20	$20/163 \times 116$	14
4.	Biro Keuangan	18	$18/163 \times 116$	13
5.	Biro SDM, Umum, dan Sarpra	35	$35/163 \times 116$	25
6.	Biro Pengendali Kinerja, Pelaporan, manajemen dan TI	21	$21/163 \times 116$	15
7.	Sekretaris Div Regional	15	$15/163 \times 116$	11
	Total	163		116

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan cara undian pada masing masing bidang di kantor Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. Undian ini dilakukan dengan cara menulis nama karyawan berdasarkan bidang-bidang dimana karyawan tersebut berada sebanyak jumlah populasi per bidang dalam secarik kertas kecil kemudian secarik kertas yang bertuliskan

nama tersebut digulung dan dimasukkan dalam sebuah botol untuk dikocok. Nama-nama karyawan yang keluar dari botol tersebut yang digunakan untuk sampel penelitian.

3.4. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian, yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel intervening.

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti dalam *script analysis* (Ferdinand, 2011:28). Nuansa sebuah masalah tercermin dalam variabel dependen. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku Kewargaan Organisasional atau PKO.

Organ (1988) dalam Purba (204:106), mengemukakan bahwa Perilaku Kewargaan Organisasional adalah tingkah laku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit dilakukan karena sistem ganjaran formal, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi. Indikator PKO terdiri dari lima dimensi, yaitu :

1. *Altruism* (Mementingkan orang lain)
2. *Curtesy* (Kehati-hatian)

3. *Sportmanship* (sikap positif)
4. *Civic Virtue* (Kehormatan)
5. *Conscientiousness* (Kebijakan Anggota)

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif, dalam *script analysis* akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan adalah tidak lain variabel- variabel independen (Ferdinand, 2011:28). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Persepsi Dukungan Organisasi .

Menurut Eisenberger (2002:699), bahwa Persepsi Dukungan Organisasi adalah keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Indikator persepsi dukungan organisasi adalah :

1. Keadilan
2. Dukungan Atasan
3. Penghargaan dan
4. Kondisi kerja

c. Variabel Intervening atau Mediasi

Variabel *intervening* adalah variabel antara yang menghubungkan sebuah variabel independen utama dengan variabel dependen yang dianalisis. Variabel *intervening* dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja.

Menurut Spector (1977) dalam Mangundjaya (2012), bahwa kepuasan kerja adalah gambaran bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya dan aspek lain dari pekerjaannya. indikator kepuasan kerja adalah :

1. Gaji
2. Promosi
3. Penyeliaan
4. Kompensasi selain gaji
5. *Reward*
6. Kondisi operasi
7. Rekan kerja
8. Sifat pekerjaan
9. Komunikasi

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1. Metode Observasi

Metode observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Metode pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2010:203). Observasi yang dilakukan dalam penelitian adalah mengamati perilaku karyawan dalam bekerja.

3.5.2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2010:194), metode wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil. Wawancara dilakukan kepada Kepala Seksi Manajemen Kinerja yaitu Bapak Edi Sujatmiko, S.Hum dan beberapa karyawan yang lain mengenai jumlah karyawan, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi serta perilaku kewargaan organisasi seperti kesediaan untuk menolong, kehadiran, hubungan dengan rekan kerja serta perilaku yang lainnya.

3.5.3. Kuesioner (Angket)

Menurut Ferdinand (2011:30), kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka. Daftar pertanyaan tertulis akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang persepsi dukungan organisasi dan kepuasan untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan organisasional. Metode pengukuran pada kuesioner menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2010:134), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel Dalam skala *likert* setiap item instrumen mempunyai gradasi.

Adapun gradasi nilai pengukuran dari 1 sampai 5, dengan alternatif jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) dimana setiap jawaban diberi skor masing-masing sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
2. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
3. Jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
5. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

3.6. Uji Kelayakan Instrumen

Untuk melihat dan menilai instrumen, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS windows versi 20. Pengujian suatu data dapat dikatakan valid apabila Sig hitung $<$ Sig α 0.05. Jumlah responden dalam uji coba validitas ini sebanyak 116 responden.

Suatu indikator dikatakan valid apabila:

Sig hitung $<$ Sig α 0.05 = valid

Sig hitung $>$ Sig α 0.05 = tidak valid

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 16.0 (Statistical Product and Service Solution).

Berikut adalah tabel hasil validitas item pernyataan variabel Persepsi Dukungan organisasi (X), dan Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel Perilaku Kewargaan Organisasional (Y).

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi

Indikator	Kode Item	Sig. Hitung	Sig.α yang diisyaratkan	Keterangan
Keadilan	PDO 1	0.000	0.05	Valid
	PDO 2	0.000	0.05	Valid
	PDO 3	0.000	0.05	Valid
Dukungan atasan	PDO 4	0.000	0.05	Valid
	PDO 5	0.000	0.05	Valid
	PDO 6	0.000	0.05	Valid
Penghargaan	PDO 7	0.000	0.05	Valid
	PDO 8	0.000	0.05	Valid
Kondisi Kerja	PDO 9	0.000	0.05	Valid
	PDO 10	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki Sig hitung < Sig α 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 pertanyaan atau 10 item pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	Kode Item	Sig. Hitung	Sig.α yang diisyaratkan	Keterangan
------------------	------------------	--------------------	--------------------------------	-------------------

Gaji	KK1	0.000	0.05	Valid
	KK2	0.000	0.05	Valid
Kesempatan Promosi	KK3	0.000	0.05	Valid
	KK4	0.000	0.05	Valid
Penyelia	KK5	0.000	0.05	Valid
	KK6	0.000	0.05	Valid
Tunjangan lain	KK7	0.000	0.05	Valid
	KK8	0.000	0.05	Valid
<i>Reward non materiil</i>	KK9	0.000	0.05	Valid
	KK10	0.000	0.05	Valid
Kondisi Operasi	KK11	0.005	0.05	Valid
	KK12	0.005	0.05	Valid
Rekan Kerja	KK13	0.001	0.05	Valid
	KK14	0.028	0.05	Valid
Sifat Pekerjaan	KK15	0.000	0.05	Valid
	KK16	0.000	0.05	Valid
	KK17	0.000	0.05	Valid
Komunikasi	KK18	0.000	0.05	Valid
	KK19	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki Sig hitung < Sig α 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 19 pertanyaan atau 19 item pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Perilaku Kewargaan Organisasional

Indikator	Kode Item	Sig. Hitung	Sig.α yang diisyaratkan	Keterangan
<i>Altruism</i>	PKO1	0.000	0.05	Valid
	PKO2	0.000	0.05	Valid
	PKO3	0.000	0.05	Valid
<i>Conscientiousness</i>	PKO4	0.000	0.05	Valid
	PKO5	0.008	0.05	Valid
	PKO6	0.000	0.05	Valid
<i>Sportmanship</i>	PKO7	0.016	0.05	Valid
	PKO8	0.000	0.05	Valid
	PKO9	0.001	0.05	Valid
<i>Courtesy</i>	PKO10	0.000	0.05	Valid
	PKO11	0.000	0.05	Valid

	PKO12	0.000	0.05	Valid
<i>Civic Virtue</i>	PKO13	0.000	0.05	Valid
	PKO14	0.000	0.05	Valid
	PKO15	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki Sig hitung $< \text{Sig } \alpha 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 pertanyaan atau 15 item pada variabel Perilaku Kewargaan Organisasioanal dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:47), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atas stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedangkan yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. .

Nunnally (1994) dalam Ghazali (2011:48) pengukuran uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara uji statistik Cronbach Alpha dengan program SPSS for window versi 20. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki Cronbach Alpha >0.70 . Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Hitung	Nilai Cronbach's Alpha Tabel	Keterangan
1	Persepsi Dukungan	0.755	>0.70	Reliabel

	Organisasi (X1)			
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.723	>0.70	Reliabel
3	PKO (Y)	0.774	>0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha instrumen untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha $_{hitung} > 0.70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel dapat mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan tersebut bermanfaat maka diperlukan analisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dan pengambilan keputusan. Analisis dilakukan untuk mempermudah bagi pengguna data untuk memahami makna dari data tersebut sehingga dapat menginterpretasikannya sesuai dengan data yang telah dianalisis tersebut.

3.7.1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2007:128). Data-data statistik yang dikumpulkan umumnya masih acak, mentah dan tidak terorganisir dengan baik. Data-data tersebut harus diringkas dengan baik dan teratur, baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafis. Analisis ini digunakan untuk

memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2011:271).

Teknik *scoring* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

Menurut Ferdinand (2011:274) dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), maka nilai indeks dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Dimana:

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

Dst. F5 = frekuensi responden yang menjawab 5

Angka indeks yang dihasilkan dimulai dengan angka 10 hingga 100 dengan rentang sebesar 90, tanpa angka 0. Dengan menggunakan *three-box method*, maka rentang sebesar 90 dibagi tiga sehingga menghasilkan rentang sebesar 30 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi indeks dalam penelitian ini, yaitu:

10.00 – 40 = Rendah

40.01 – 70 = Sedang

70.01 – 100 = Tinggi

Dengan dasar ini, maka peneliti menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dikatakan baik jika data terbebas dari asumsi-asumsi klasik, baik normalitas multikolinearitas; dan heteroskedastisitas.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011: 142), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, Analisis Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menghitung residual data distribusi normal. Suatu data dikatakan normal jika besarnya nilai dari $K-S > \alpha=0,05$. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2011:105), bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model uji regresi yang baik sebaiknya seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Adapun untuk mendeteksi apakah variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak maka kita dapat mendeteksinya dengan cara melihat nilai VIF. Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011:139), bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*, untuk mendekteksi dapat dilihat dari nilai signifikan absolut masing-masing variabel. Jika probabilitas $\text{sig} > \alpha$ (0.05) maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedaktistas.

3.7.3. Uji Regresi dan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dua kali yaitu analisis regresi linier dan analisis jalur (*Path Analysis*). Metode pertama berupa analisis regresi linier sederhana, dimana selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Pada persamaan regresi satu yakni $Y = aX_1 + e_1$, dan regresi duayaitu $Y = a X_1 + b X_2 + e_2$ terdapat satu variabel lain yang ditunjukkan oleh e sebagaivariabel *distrurbance error* (Ghozali, 2011: 96),

dimana variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi besarnya nilai Y diluar variabel yang akan diteliti serta kesalahan yang mungkin dilakukan saat penelitian. Hasil analisis regresi adalah koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan satu persamaan. Koefisien dihitung dengan dua tujuan : pertama meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Tabachnick, 1996 dalam Ghazali 2011:95)

Metode kedua berupa analisis jalur (*Path Analysis*) metode ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Pengujian hipotesis mediasi atau intervening dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test) (Ghozali, 2011:248). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M dihitung dengan cara jalur X-M (a) dengan jalur M-Y (b) atau ab. Jadi, koefisien $ab = (c - c^1)$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M. Sedangkan c^1 adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b dan besarnya standar error pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah S_{ab} yang ditulis dengan rumus :

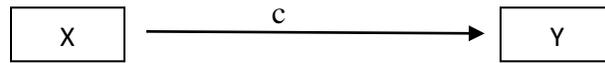
$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Uji signifikansi pengaruh tidak langsung, dilakukan dengan menghitung nilai t dari koefisien ab dengan cara

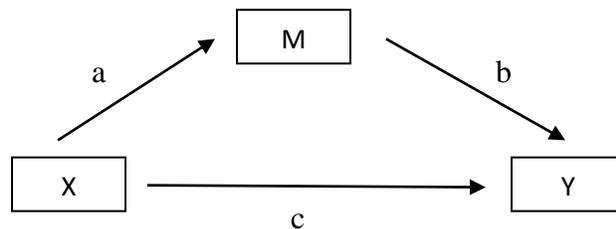
$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai tabel, jika t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Untuk menjelaskan variabel mediator pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1

Panel A



Panel B



Gambar 3.1 X mewakili variabel Persepsi Dukungan Organisasi, M mewakili variabel Kepuasan Kerja dan Y mewakili Perilaku Kewargaan Organisasional. Pada gambar panel A, variabel X berpengaruh langsung terhadap Y atau sering disebut *direct effect*, sedangkan pada gambar panel B, menggambarkan bentuk mediasi sederhana yaitu ada pengaruh tidak langsung X menuju Y melalui M sebagai variabel mediator. Hubungan sederhana antara X dan Y sering disebut dengan total *effect* (pengaruh total) dengan nilai koefisien total *effect* adalah c (Panel A). Koefisien c ini berbeda dengan koefisien c^1 , koefisien c^1 merupakan koefisien pengaruh langsung dari X menuju Y setelah mengendalikan M (Panel B).

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1. Uji statistik t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2009: 98). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.9. Uji Koefisien Determinasi

3.9.1. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 99)

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada karyawan kantor Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan, maka kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Unit I semakin meningkat.
2. Terbukti bahwa ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan, maka perilaku kewargaan organisasional karyawan Perum Perhutani Unit I semakin meningkat.
3. Terbukti bahwa ada pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka perilaku kewargaan organisasional karyawan Perum Perhutani Unit I semakin meningkat.
4. Terbukti bahwa ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional melalui kepuasan kerja, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan maka tingkat kepuasan kerja semakin meningkat dan perilaku kewargaan organisasional juga semakin meningkat.

5.2. Saran

Dalam penelitian in, peneliti juga memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Untuk lebih memahami bagaimana perilaku kewargaan organisasional terbentuk, perlu untuk menambah variabel-variabel penelitian baru seperti kualitas pertukaran atasan-bawahan, stres kerja, *burnout*, budaya serta karakteristik pekerjaan.
2. Bagi Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah
 - a. Pihak Manajemen Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah hendaknya memperhatikan karyawan agar mereka tidak membuang-buang waktu mengenai masalah yang sepele hal ini berdasarkan analisis deskriptif jawaban responden, indikator dalam *Sportmanship* memiliki nilai skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih membuang-buang waktu untuk membicarakan masalah yang dianggap sepele.
 - b. Pihak manajemen Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah hendaknya memperhatikan kondisi kerja khususnya pemberian pelatihan khusus kepada karyawan dan memberikan bantuan khusus kepada karyawan yang membutuhkan bantuan. Hal ini didasarkan pada analisis deskriptif jawaban responden untuk indikator kondisi kerja dari variabel persepsi dukungan organisasi memiliki skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya.
 - c. Variabel kepuasan kerja memainkan peran penting dalam bisa membentuk sikap PKO dikalangan karyawan maka dari itu, pihak manajemen Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah harus mampu menjaga tingkat kepuasan kerja

yang dirasakan oleh karyawan dengan memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan kesempatan promosi kepada karyawan yang berprestasi, tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebih serta menjaga agar karyawan tidak merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan yang ada, dikarenakan berdasarkan analisis deskriptif responden indikator gaji promos, kondisi dan sifat pekerjaan masih dalam kategori sedang.

3. Bagi Karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah

Untuk lebih meningkatkan perilaku kewargaan organisasional dengan perilaku saling membantu sesama karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Peneitian*. Yogyakarta: Rineka Ilmu
- Brahmasari, Ida Ayu. 2009. Organizational Citizenship Behavior dan Isu Gender. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajmen* Vol. 5 No. 3
- Eisenberger, Robert. 2002. Reaprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86 No. 1
- Ferdinand. Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Filipova. 2011. Relationship among ethical Climates Perceived Organzatonal Support and Intent to Leave for Licensed Nurses and Skilled Nursing Faciities.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kim, Sangmook. 2006. Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea. *International Journal of Manpower* Vol. 27 No. 8
700.
- Kambu, Aries. 2011. Pengaruh Leader Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Etnis Papua dan OCB terhadap Kinerja Etnis Papua dan OCB Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen* Vol. 1 No. 1
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi: Edisi 10*. Jakarta: Andi

- Mangundjaya, Wustari L.H. 2012. Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Keawarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11 No 2
- Mathis, Robert . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Miao, Ren tao. 2011. Perceived Organizational Support Job Satisfaction, Task Performance and Job OCB in China. *Instituted of Behaviorand Appied Management* Pp. 105-127
- Noruzy, Ali, Shatery, Karim., Rezazadeh., Hatami-Shirkouhi, Loghman. 2011. *Investigation The Relationship Between Organizational Justice, And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. Indian Journal Of Science And Technology* Vol. 4 No. 7 :8420-847.
- Novliadi, Ferry. 2006. Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasi. *Psikologia*, Vol 2, No. 1, Juni, 2006: 39-46
- Podsakoff , PM et al. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoritica and Empirical Literatur and Sugestions For Future Research. *Journal of Manajemen* Vol. 26 No. 3 pp 275-8
- Purba, Debora Ali and Nina. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Sosial Humaniora* Vol. 8 No. 3: 105-111
- Puspitasari, Niki, Thoyib, Armanu, Noermijati. 2014. The Effect Of Perceive

- Organizational Support And Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior Mediated By Organizational Commitment (A Study On Teacher Of Islamic Boarding High School In Tulungagung Regency. *International Journal Of Business And Behavioral Sciences Vol. 4, No 2 February 2014: 9-18.*
- Rhoades, L & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support : A Review Of Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No. 4, 698 – 714.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sambung, Robi. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Analisis Manajemen VI*. 5 No. 2
- Soegandhi, Vannecia et al. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap OCB karyawan PT Surya Timur Sakti Jawa Timur. *AGORA* Vol. 1 No. 1
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wilson. 2000. Volunteering. *Journal Annual Review of Sociology*. Vol. 29: 215-240
- Zumrah. 2013. The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Transfer Training. *Indian Journal Of Science And Technology*



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG (UNNES)
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Gedung C6 Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang

Telp/Fax. (024) 8508015, email ekonomi@unnes.ac.id

Semarang, Juni 2015

Yth.

Bapak/ Ibu/Saudara/i Karyawan Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Lutfianita Novira, mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi akan mengadakan penelitian di Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner terlampir. Data Bapak/Ibu/Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan serta akan diolah secara agregat (rata-rata). Data tersebut nantinya akan dianalisis serta disajikan secara keseluruhan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Lutfianita Novira

DAFTAR KUESIONER

Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Saarljana Universitas Negeri Semarang (UNNES) yang berjudul “Pengaruh Presepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Studi pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah)”. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan Bapak/bu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya

1. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
- Usia :Tahun
- Status : a. Belum Menikah c. Janda
b. Menikah d. Duda
- Lama Bekerja :Bulan/Tahun
- Pendidikan Terakhir : a. Sekolah Menengah Atas (SMA)
b. Diploma
d. Sarjana

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban berupa kotak-kotak yang digunakan untuk mengukur tingkat yang tinggi ke tingkat yang rendah.
- b. Pilih salah satu kotak jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan cara memberi tanda checklist (✓).

Contoh Pengisian Jawaban

Tingkat paling Tinggi		✓				Tingkat paling rendah
-----------------------	--	---	--	--	--	-----------------------

1. Seberapa sering Bapak/Ibu membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk?

Sangat sering

--	--	--	--	--

 Tidak pernah membantu

membantu

2. Bagaimana tingkat kesiapan Bapak/Ibu untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan ?

Sangat Tinggi

--	--	--	--	--

 Sangat rendah

3. Apakah Bapak/Ibu memberikan orientasi (pengenalan) mengenai aturan organisasi dan pekerjaan pada karyawan baru meskipun tidak diperintahkan?

Selalu memberi-

--	--	--	--	--

 Tidak pernah memberikan

Kan orientasi orientasi

4. Seberapa tingkat kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengikuti segala peraturan yang ada dalam organisasi?

Sangat Tinggi

--	--	--	--	--

 Sangat Rendah

5. Seberapa sering Bapak/Ibu beristirahat pada saat jam kerja ?

Sangat sering

--	--	--	--	--

 Tidak pernah beristirahat
Istrahat dijam

--	--	--	--	--

 dijam kerja
Kerja

6. Pada waktu/ jam berapa Bapak/Ibu datang ke kantor ?

Sebelum masuk

--	--	--	--	--

 lebih dari 20 menit
Jam kerja

--	--	--	--	--

 dari jam kerja

7. Seberapa sering Bapak/Ibu membuang-buang waktu untuk mengeluh dengan hal-hal yang sepele?

Sangat sering

--	--	--	--	--

 Tidak pernah

8. Bagaimana Bapak/Ibu mencoba untuk menghindari masalah dengan rekan kerja atau karyawan lain?

Sangat menghindari

--	--	--	--	--

 Tidak pernah menghindari
dari masalah

--	--	--	--	--

 masalah

9. Apakah Bapak/Ibu selalu bersikap positif terhadap masalah yang timbul dalam pekerjaan?

Selalu berpikir

--	--	--	--	--

 Tidak pernah berpikir

positif

positif

10. Seberapa sering Bapak/Ibu mempertimbangkan dampak dari setiap tindakan Bapak/Ibu pada rekan kerja ?

Sangat sering

--	--	--	--	--

 Hampir Tidak pernah

11. Seberapa baik hubungan Bapak/Ibu dengan karyawan lain?

Sangat baik

--	--	--	--	--

 Sangat tidak baik

12. Dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja, apakah Bapak/Ibu menghargai atau menghormati hak karyawan lain?

Sangat Menghargai

--	--	--	--	--

 Tidak pernah menghargai

13. Apakah Bapak/Ibu menjaga nama baik atau citra organisasi ?

Sangat menjaga

--	--	--	--	--

 Tidak pernah menjaga

14. Dalam Seberapa mampukah Bapak/Ibu dalam mengikuti setiap perubahan yang ada dalam organisasi?

Sangat mampu

--	--	--	--	--

Sangat Tidak mampu

15. Dalam menghadiri pertemuan yang tidak wajib akan tetapi penting, seberapa sering bapak menghadiri pertemuan/ acara yang diselenggarakan organisasi?

Sangat sering

--	--	--	--	--

Tidak pernah menghadiri

16. Bagaimana kesesuaian gaji, apakah Bapak/Ibu menerima gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan?

Sangat sesuai

--	--	--	--	--

Sangat tidak sesuai

17. Dalam hal pemenuhan kebutuhan, apakah gaji yang Bapak/Ibu terima dapat memenuhi kebutuhan ?

Sangat tercukupi

--	--	--	--	--

Tidak pernah tercukupi

18. Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan, bagaimana tingkat promosi yang ada di organisasi Bapak/Ibu?

Sangat tinggi

--	--	--	--	--

 Sangat Rendah

19. Seberapa tingkat peluang untuk maju yang didapat Bapak/Ibu ditempat kerja ?

Sangat Tinggi

--	--	--	--	--

 Sangat Rendah

20. Seberapa tingkat kehandalan dan kompeten atasan Bapak/ibu dalam bekerja?

Sangat Tinggi

--	--	--	--	--

 Sangat Rendah

21. Apakah atasan Bapak/Ibu bersikap peduli terhadap bawahannya?

Sangat peduli

--	--	--	--	--

 Sangat tidak peduli

22. Diluar gaji pokok yang Bapak/Ibu terima, apakah Bapak/Ibu mendapatkan tunjangan lainnya?

Selalu mendapat

--	--	--	--	--

 tidak pernah mendapatkan
kan

23. Mengenai tunjangan tambahan, apakah tunjangan yang Bapak/Ibu terima dirasakan sudah adil dan baik?

Sangat adil

--	--	--	--	--

 Sangat tidak adil

24. Dalam menyelesaikan pekerjaan, apakah Bapak/Ibu menerima pengakuan dari hasil kerja yang sudah diselesaikan dengan baik?

Sangat baik

--	--	--	--	--

 Sangat tidak baik

25. Apakah Bapak/Ibu merasa pekerjaan yang dilakukan tidak pernah dihargai?

Sangat dihargai

--	--	--	--	--

 Sangat tidak dihargai

26. Apakah peraturan yang ada diorganisasi membuat Bapak/Ibu kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan?

Sangat kesulitan

--	--	--	--	--

 Tidak pernah merasa kesulita

27. Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukukan terlalu banyak?

Sangat banyak

--	--	--	--	--

 Tidak terlalu banyak

28. Dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja, apakah Bapak/Ibu dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan sebaliknya?

Sangat baik

--	--	--	--	--

 Sangat tidak baik

29. Apakah Bapak/Ibu merasa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja yang sekarang?

Sangat nyaman

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak nyaman

30. Seberapa tingkat daya tarik pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan?

Sangat menarik

--	--	--	--	--

 Sangat tidak menarik

31. Seberapa tingkat kebosanan yang ditimbulkan dari pekerjaan Bapak/Ibu?

Sangat Tinggi

--	--	--	--	--

 Sangat Rendah

32. Dalam menyelesaikan pekerjaan, apakah Bapak/Ibu merasa bangga dalam melakukan pekerjaan yang sekarang?

Sangat bangga

--	--	--	--	--

 Sangat tidak bangga

33. Setiap Organisasi memiliki tujuan yang jelas, apakah Bapak/Ibu mengetahui dengan jelas tujuan organisasi Bapak/Ibu yang sekarang?

Sangat Mengetahui

--	--	--	--	--

 Sangat tidak mengetahui

34. Pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu apakah sudah dijelaskan dengan jelas sebelumnya?

Sangat dijelaskan

--	--	--	--	--

 tidak pernah dijelaskan

35. Bagaimana tingkat organisasi dalam mempertimbangkan kontribusi Bapak/Ibu dalam organisasi?

Sangat Tinggi

--	--	--	--	--

 Sangat Rendah

36. Menurut Bapak/Ibu Bagaimana tingkat organisasi dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya?

Sangat Tinggi

--	--	--	--	--

 Sangat Rendah

37. Apakah organisasi menghormati pendapat yang Bapak/Ibu sampaikan?

Sangat Menghargai

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak menghargai

38. Seberapa tingkat kepedulian atasan terhadap Bapak/Ibu?

Sangat peduli

--	--	--	--	--

 Tidak pernah peduli

39. Apakah atasan Bapak/Ibu memaafkan kesalahan yang dilakukan bapak/Ibu?

Selalu memaafkan						Tidak pernah memaafkan
---------------------	--	--	--	--	--	------------------------

40. Apakah atasan bangga bahwa Bapak/Ibu merupakan bagian dari Organisasi?

Sangat bangga						Sangat Tidak bangga
---------------	--	--	--	--	--	---------------------

41. Menurut Bapak/Ibu bagaimana tingkat penghargaan organisasi terhadap kinerja karyawan?

Sangat Tinggi						Sangat Rendah
---------------	--	--	--	--	--	---------------

42. Seberapa tingkat dalam menghargai prestasi yang Bapak/Ibu capai dengan memberikan kompensasi lebih?

Sangat dihargai						Tidak pernah dihargai
-----------------	--	--	--	--	--	-----------------------

43. Apakah organisasi memberikan pelatihan khusus kepada Bapak/Ibu ?

Selalu Memberikan						Tidak pernah memberikan
----------------------	--	--	--	--	--	-------------------------

44. Apakah organisasi membantu jika Bapak/Ibu memerlukan bantuan khusus?

Sangat

--	--	--	--	--

Sangat Tidak membantu

HASIL UJI RELIABILITAS

VARIABEL PKO

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	116	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	116	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	16

VARIABEL KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	116	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	116	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	20

VARIABEL PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	116	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	116	100,0

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

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93225270
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.034
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.745
Asymp. Sig. (2-tailed)		.636
a. Test distribution is Normal.		

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.213	4.471		1.613	.109		
X	.394	.112	.293	3.533	.001	.742	1.348
Z	.431	.079	.451	5.432	.000	.742	1.348

a. Dependent Variable: Y

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.419	2.731		1.252	.213
X	-.087	.068	-.139	-1.280	.203
Z	.045	.048	.101	.930	.354

a. Dependent Variable: Abs_res

HASIL ANALISIS UJI PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.084	4.061		8.886	.000
X	.716	.114	.508	6.302	.000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.213	4.471		1.613	.109
X	.394	.112	.293	3.533	.001
Z	.431	.079	.451	5.432	.000

a. Dependent Variable: Y

HASIL ANALISIS REGRESI MODEL I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.084	4.061		8.886	.000
X	.716	.114	.508	6.302	.000

a. Dependent Variable: Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.252	4.68709

a. Predictors: (Constant), X

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0.258} = \sqrt{0.742} = 0.861$$

HASIL ANALISIS REGRESI MODEL II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.213	4.471		1.613	.109
X	.394	.112	.293	3.533	.001
Z	.431	.079	.451	5.432	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.413	3.96690

a. Predictors: (Constant), Z, X

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0.423} = \sqrt{0.577} = 0.760$$

