

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
INTISARI.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan.....	8
1.4.2 Untuk Organisasi.....	8
1.4.3 Untuk Penulis.....	8
1.5 Waktu Dan Tempat Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi.....	9

BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PENYUSUNAN HIPOTESIS

2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	10
2.1.1 Konsep <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	10
2.1.2 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	10
2.1.3 Pembagian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	12

2.2	Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.2.2	Variabel-Variabel Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja.....	14
2.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.2.4	Konsekuensi Kepuasan Kerja.....	16
2.3	Keinginan Keluar.....	17
2.3.1	Pengertian Keinginan Keluar.....	17
2.3.2	Pentingnya Mempelajari Keinginan Keluar.....	17
2.4	Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Kepuasan Kerja Karyawan.....	18
2.5	Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Keinginan Keluar.....	19
2.6	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	19
2.7	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Keinginan Karyawan.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Sampel.....	22
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	22
3.2.1	Survei.....	22
3.2.2	Studi Pustaka.....	22
3.3	Variabel-Variabel Dan Skala Instrumen.....	22
3.3.1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	22
3.3.2	Keinginan Keluar.....	23
3.3.3	Kepuasan Kerja.....	23
3.4	Pengujian Instrumen.....	23
3.4.1	Uji Validitas.....	23
3.4.2	Uji Reliabilitas.....	24
3.4.3	Uji <i>Outliers</i>	24
3.5	Alat Analisis.....	25

BAB IV ANALISIS DATA

4.1 Hasil Analisis Data.....	26
4.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	28
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	28
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	30
4.3 Hasil Uji <i>Outliers</i>	32
4.4 Uji Hipotesis.....	33
4.4.1 Pengujian Hubungan dan Pengaruh Antara <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar.....	33
4.5 Pembahasan Hasil.....	35
4.5.1 Hasil Analisis <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Kepuasan Kerja.....	35
4.5.2 Hasil Analisis <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Keinginan Keluar.....	36

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan.....	38
5.2 Implikasi Penelitian.....	38
5.3 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang.....	40

DAFTAR PUSTAKA	42
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Dampak <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan keluar.....	7
------------	--	---

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Hipotesis.....	21
Tabel 4.1	Hasil Pembagian dan Pengembalian Kuesioner.....	26
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi dan Presentasi Demografi Responden (N=102).....	26
Tabel 4.3	<i>Factor Loading</i> Untuk Setiap Butir Instrumen dan Konstruk Dengan Analisis Faktor.....	29
Tabel 4.4	Ringkasan Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Konstruk.....	30
Tabel 4.5	<i>Item To Correlation</i> dan Koefisiensi <i>Cronbach's Alpha</i>	31
Tabel 4.6	Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Untuk Tiap Konstruk.....	32
Tabel 4.7	Hasil Uji <i>Outliers-Mahalanobis Squared Distance</i>	33
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linear (<i>Standardized Coefficient β</i>), N=102.....	34
Tabel 4.9	Ringkasan Hasil Pengujian.....	35

ABSTRACT

For decades, organizational citizenship behavior (OCB) researchers have investigated antecedents of such constructive and cooperative extra-role gestures at work that are neither mandated nor compensated by a formal organizational reward system. Type of organizational citizenship behavior (OCB) has begun to be thought of in a different light. It is no longer simply something an employee does to be nice or to be noticed of our job, but something that could have multiple positive affects on a company. Researchers, such as Konovsky and Pugh, have pointed out the importance of OCB for organizational effectiveness, just factor the importance of OCB for organizational effectiveness has made OCBs a growing topic (Konovsky & Pugh, 1994; in Jewett & Scholar, 2003)

Antecedents identified by many researchers include individual's altruistic dispositional characters and context-relevant attitudes such as job satisfaction (Douglas, 2002) and turnover intention (Khalid & Ali, 2005). OCB is an expression of naturally and sub-consciously unleashed personal attribute or gratitude of satisfying work and life. Acknowledging the constructive and cooperative nature of OCB for the organization.

This study will investigate how are relation among OCB with job satisfaction and turnover intention also how are influence of OCB toward two of that attitudes.

The sample research are police members in state "X" in West Java, that have a behavior of work become helper country. The result showed that there is significant relation and influence positif between OCB among job satisfaction (support hypotesis 1 & 3), and turnover intention (unsupport hypotesis 2 & 4).

Keyword: Organizational citizenship behavior, job satisfaction, turnover intention

INTISARI

Untuk beberapa dekade, para peneliti *organizational citizenship behavior* (OCB) telah menginvestigasi adanya dampak yang menyusun dan berpengaruh terhadap sinyal perilaku eksternal pada pekerjaan yang diakui kompensasinya sebagai sistem balas jasa formal organisasi. Tipe *organization citizenship behavior* (OCB) telah mulai memperlihatkan titik terang. Perilaku ini tidak lama menjadi hal sederhana yang dilakukan karyawan untuk menyenangkan atau menghayati atas pekerjaan mereka, tetapi tidak berdampak besar secara positif pada organisasi. Peneliti, seperti Konovsky & Pugh (1994; dalam Jewett & Scholar, 2003) telah memperlihatkan betapa pentingnya OCB untuk efektifitas organisasi, hanya faktor pentingnya OCB untuk efektifitas organisasi yang membuat OCB menjadi topik yang berkembang.

Dampaknya telah diidentifikasi oleh begitu banyak peneliti yang termasuk ke dalam karakteristik kerelaan membantu dan konteks yang relevan dengan OCB adalah kepuasan kerja (Douglas, 2002) dan keinginan keluar (Khalid & Ali, 2005). OCB adalah sebuah ekspresi natural dan bagian konsensus dari pelepasan atribut individu atau ungkapan terima kasih atas kepuasan kerja dan kehidupannya. Ilmu pengetahuan secara alami membangun dan bekerja sama membentuk *organizational citizenship behavior* di dalam organisasi.

Penelitian ini menginvestigasi sejauhmana hubungan antara OCB dengan kepuasan kerja dan keinginan keluar juga seberapa pengaruhnya OCB terhadap kedua sikap tersebut.

Sampel penelitian ini adalah anggota organisasi kepolisian resort “X” di Jawa Barat, yang memiliki sebuah perilaku kerja sebagai abdi negara. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan berpengaruh secara positif antara OCB dengan kepuasan kerja (mendukung hipotesis 1 & 3), dan keinginan keluar (tidak mendukung hipotesis 2 & 4).

Kata kunci: *Organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja, keinginan keluar