

Abstrak

Galih Udeep, NRP 0530033, Studi Deskriptif mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Supervisor PT "X" di kota Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Supervisor PT "X" di kota Bandung. Variabel penelitian adalah Organizational Citizenship Behavior yang dilandasi oleh teori dari Organ 2006, teori lain yang bisa digunakan untuk mendukung variabel adalah teori perkembangan dan teori konsep diri.

Rancangan penelitian ini diukur dengan alat ukur questioner yang dilandasi teori Organizational Citizenship Behavior dengan validitas berkisar antara 0,035 - 0,870 diolah menggunakan rumus Rank Spearman dan reliabilitas sebesar 0,570 diolah menggunakan rumus Alpha Cronbach. Penelitian dilakukan pada Supervisor PT "X" di kota Bandung dengan sampel sejumlah 40 orang diambil dengan teknik purposive sampling.

Data diolah dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi. OCB dari Alat ukur ini menjangkau lima dimensi OCB yaitu altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue. Kelima dimensi tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

Hasil yang diperoleh yaitu supervisor PT "X" yang mempunyai OCB tinggi sebanyak 73,3% dan rendah sebanyak 26,7%. Supervisor dengan OCB tinggi menampilkan dimensi sportsmanship, conscientiousness, courtesy, dan civic virtue yang tergolong tinggi. Sedangkan supervisor dengan OCB rendah menampilkan tiga dimensi yang tergolong rendah yaitu altruism, courtesy, dan civic virtue. Faktor-faktor lain yang memengaruhi OCB tinggi adalah faktor eksternal yaitu karakteristik tugas (task autonomy, task identity, task significance dan task feedback), personality (agreeableness, personality conscientiousness, neuroticism dan openness to experience), dan morale (affective commitment dan leader consideration). . Faktor-faktor lain yang memengaruhi OCB rendah adalah faktor karakteristik organisasi yaitu formalization and inflexibility dan morale yaitu fairness. Peneliti mengajukan saran agar dilakukan penelitian mengenai korelasi antara OCB dengan faktor eksternal dan faktor internal yang memengaruhinya. Bagi PT "X" di kota Bandung dapat memanfaatkan informasi ini sebagai pertimbangan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menampilkan OCB dan menentukan training yang dapat digunakan untuk mengembangkan faktor-faktor internal yang dapat memotivasi ditampilkannya OCB.

Abstract

Galih Udeep, NRP 0530033, A Descriptive Study of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Supervisors of PT "X" in Bandung City. This research was conducted to find out the description of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Supervisors of PT "X" in Bandung City. The research variable was Organizational Citizenship Behavior based on the theory by Organ 2006. The other theories that can be used to support the variable were developmental theory and self-concept theory.

The research design was measured by a questionnaire instrument based on Organizational Citizenship Behavior at a validity of 0.035 – 0.870 that was processed by using Rank Spearman formula, and a reliability at 0.570 that was processed by Alpha Cronbach formula. The research was conducted in Supervisors of PT "X" in Bandung City by a sample of 40 persons selected by a purposive sampling technique.

The data was processed by using a frequency distributional analysis. The OCB of the instrument screened five dimensions of OCB, namely: altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, and civic virtue. The five dimensions were influenced by both external and internal factors.

The results obtained were that Supervisors of PT "X" of high OCB were 73.3% and of low OCB were 26.7%. The supervisors of high OCB showed sportsmanship, conscientiousness, courtesy, and civic virtue dimensions that fell into a category of high. Whereas the supervisors of low OCB showed three dimensions that fell into a category of low, namely, altruism, courtesy, and civic virtue. Other factors that have influence on high OCB were external factors, namely the characters of tasks (task autonomy, task identity, task significance, and task feedback), personality (agreeableness, personality conscientiousness, neuroticism, and openness to experience), and morale (affective commitment and leader consideration). Other factors that have influence on low OCB were organizational characteristic factors, namely, formalization and inflexibility and morale, that is, fairness. The researcher proposed a suggestion that further researches should be conducted on the correlation between OCB and both external and internal factors that influence it. For PT "X" in Bandung City, it can use this information as a consideration in recruiting employees that are potential to show OCB and in determining a training that can be used to develop internal factors that may motivate the showing of OCB.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR SKEMA.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I - PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.5 Kerangka Pemikiran.....	10
1.6 Asumsi Penelitian.....	23

BAB II - TINJAUAN PUSTAKA	24
2.1 Teori Organizational Citizenship Behavior (OCB)	24
2.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior	24
2.1.2 Definisi Perilaku <i>intra – role</i> dan <i>extra role</i>	27
2.1.3 Dimensi Organizational Citizenship Behavior	28
2.1.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi OCB	29
2.1.5 Pengaruh OCB terhadap Organisasi.....	35
2.2 Organisasi.....	40
2.2.1 Pengertian Organisasi	40
2.3 Tampilan Kerja	42
2.3.1 Pengertian Tampilan Kerja	42
2.3.2 Faktor yang berpengaruh pada Tampilan Kerja.....	44
2.4 Karyawan.....	46
2.4.1 Definisi Karyawan.....	46
2.5 Teori Masa Dewasa Awal (<i>early adulthood</i>)	47
2.5.1 Teori – teori Perkembangan Karir.....	48
2.5.1.1 Teori Konsep Diri	48
BAB - III METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1 Rancangan Penelitian	49
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
3.2.1 Variabel Penelitian	50
3.2.2 Definisi Operasional.....	50

3.3 Alat Ukur	51
3.3.1 Alat Ukur OCB.....	51
3.3.2 Cara Skoring Kuesioner OCB.....	53
3.4. Validitas dan Reliabilitas alat ukur	55
3.4.1 Validitas Alat Ukur	55
3.4.2 Reliabilitas Alat Ukur	56
3.5 Sampel Penelitian dan Teknik Penarikan Sampel	57
3.5.1 Populasi Sasaran	57
3.5.2 Karakteristik Populasi	57
3.6 Teknik Analisis	58
BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Responden.....	59
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	59
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja	60
4.2 Gambaran Hasil Penelitian.....	61
4.2.1 Tingkat OCB Pada <i>Supervisor</i> PT “X” Di Kota Bandung	61
4.2.2 Tabulasi Silang Antara Tingkat OCB Dengan Setiap Dimensi	63
4.3 Pembahasan.....	64
BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN.....	77

5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
5.2.1 Saran Teoritis.....	78
5.2.2 Saran Praktis.....	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RUJUKAN

DAFTAR SKEMA

1.1 Skema kerangka pemikiran.....	22
3.1 Skema rancangan prosedur penelitian.....	49

DAFTAR TABEL

3.1 Gambaran alat ukur <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	53
3.2 Skoring Kuesioner <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
4.1.1 Gambaran Responden berdasarkan jenis kelamin.....	59
4.1.2 Gambaran Responden berdasarkan lama kerja.....	60
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja	60
4.2.1 Derajat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	61
4.2.1 Tabulasi silang antara tingkat OCB dengan setiap dimensi.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Alat Ukur

Lampiran B. Uji Validitas

Lampiran C. Analisa Realibilitas

Lampiran D. Skor Data Utama dan Data penunjang

Lampiran E. Tabulasi Silang Data Utama dengan Data Penunjang

Lampiran F. Gambaran Organisasi