

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(STUDI PADA KARYAWAN PT. DAICHINDO SUKSES MANDIRI)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen (S1)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



Disusun Oleh :

Erikson MulatuaManik

NPM: 14 03 21677

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(STUDI PADA KARYAWAN PT. DAICHINDO SUKSES MANDIRI)**

Disusun oleh:

Erikson Mulatua Manik

NPM: 14 03 21677

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. D. Koeshartono, MM.

Tanggal, 11 Desember 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 089/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 8 Januari 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. (Ketua Penguji)
2. Drs. D. Koeshartono, MM. (Anggota)
3. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI. (Anggota)

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Erikson Mulatua Manik

NPM 140321677

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Erikson Mulatua Manik telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
FISNIS DAN EKONOMIKA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(STUDI PADA KARYAWAN PT. DAICHINDO SUKSES MANDIRI)**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut/catatan kaki/daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 11 Desember 2020

Yang menyatakan



Erikson Mulatua Manik

KATA PENGANTAR

Syukur sebesar kepada Tuhan atas berkat dan karuniaNya yang berlimpah padaku. KasihNya selalu mengalir dan tidak berkesudahan bagiku hingga saat ini dan untuk selamanya. Kasih Tuhan Yesus nyata bagiku hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Puji syukurku untukMu Tuhan di tempat yang tertinggi.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada beberapa pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Atas bantuan, dukungan dan perhatian bapak/ibu/saudara sekalian, saya telah mampu menyelesaikan skripsi ini. Ucapat syukur dan terimakasih terutama saya tujukan kepada:

1. Bapak Drs. D. Koeshartono, MM, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan dengan sabar, tekun dan teliti. Terima kasih bapak Koeshartono, doa saya untuk bapak dan seluruh keluarga: sehat dan sejahtera selalu.
2. Bapak dan Ibu dosen, serta staf/karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah mendidik dan memberikan pelayanan selama peneliti kuliah di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Pimpinan dan para karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri yang telah memberikan ijin dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian.
4. Ayah, ibu, dan saudara-saudaraku semua. Kasih dan sayang kalian kepadaku telah mengukir perjalanan hidupku.

5. Seseorang yang spesial bagiku, yang selalu memberikan motivasi dan perhatian bagiku, semoga semua akan indah pada waktunya bersamamu.
6. Tema-teman angkatan 2014, kalian telah memberikan warna dalam sebagian hidupku.
7. Semua orang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dalam bentuk moril maupun materiil, berkat Tuhan mengalir untuk saudara.

Akhir kata, semoga karya kecilku ini dapat memberikan manfaat bagi banyak orang. Doa saya kepada saudara sekalian, berkat Tuhan melimpah untuk saudara dan seluruh keluarga.

Yogyakarta, 11 Desember 2020

Peneliti



Erikson Mulatua Manik

MOTTO DAN PERSEMBAHAN



**Kupersembahkan Skripsi ini untuk:
Semua ciptaan Tuhan**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
INTISARI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Dukungan Organisasional	10
B. Komitmen Organisasional.....	13
C. Perilaku Ekstra Peran (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	18
D. Penelitian Terdahulu.....	22
E. Kerangka Penelitian.....	25
F. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Bentuk, Tempat, dan Waktu Penelitian.....	28

B. Populasi, Sampel dan Metode Penentuan Sampel.....	28
C. Definisi Operasional.....	29
D. Metode Pengumpulan Data	31
E. Metode Pengukuran Data	32
F. Metode Pengujian Instrumen.....	32
G. Metode Analisis Data	34
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Pengujian Instrumen.....	39
B. Karakteristik Demografi Responden	42
C. Penilaian Karyawan Pada Variabel Dukungan Organisasional, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	44
D. Analisis Pengaruh Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	47
E. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Implikasi Manajerial dan Saran	57
C. Keterbatasan Penelitian dan Saran Untuk penelitian Mendatang	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian	30
Tabel 3.2. Deskripsi Penilaian Karyawan Pada Variabel Dukungan Organisasional, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	36
Tabel 4.1. Uji Validitas	40
Tabel 4.2. Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.3. Distribusi Karakteristik Demografi Responden	42
Tabel 4.4. Penilaian Karyawan Pada Variabel Dukungan Organisasional ...	44
Tabel 4.5. Penilaian Karyawan Pada Variabel Komitmen Organisasional....	45
Tabel 4.6. Penilaian Karyawan Pada Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	46
Tabel 4.7. Uji F	47
Tabel 4.8. Uji t	48
Tabel 4.9. Koefisien Determinasi.....	50

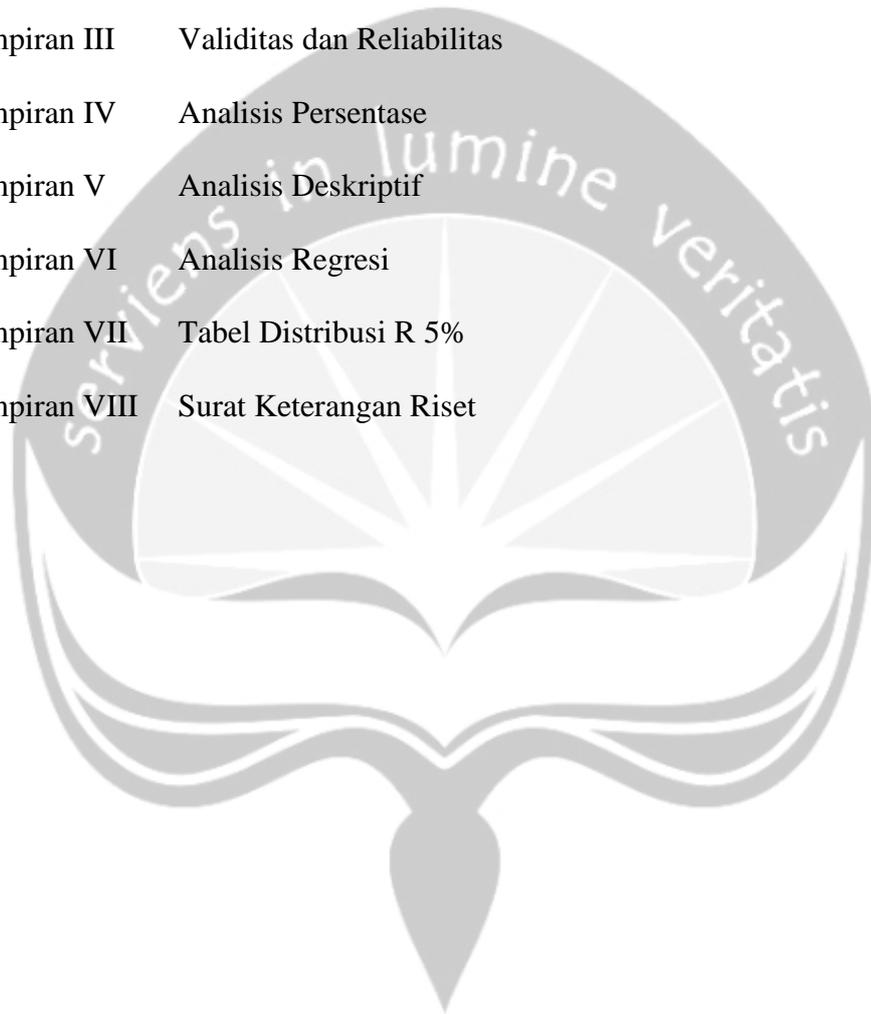
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	25
Gambar 4.1. Hodel Hubungan Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional dengan Perilaku Ektra Peran Hasil Penelitian	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Data Penelitian
Lampiran III	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran IV	Analisis Persentase
Lampiran V	Analisis Deskriptif
Lampiran VI	Analisis Regresi
Lampiran VII	Tabel Distribusi R 5%
Lampiran VIII	Surat Keterangan Riset



**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(STUDI PADA KARYAWAN PT. DAICHINDO SUKSES MANDIRI)**

**Disusun oleh:
Erikson Mulatua Manik
NPM: 14 03 21677**

**Pembimbing
Drs. D. Koeshartono, MM.**

Abstrak

Perilaku ekstra peran karyawan yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat perilaku ekstra peran yang tinggi akan memberikan kontribusi pada pengembangan organisasi. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku ekstra peran. Memberikan dukungan organisasional dan peningkatan komitmen organisasional merupakan beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku ekstra peran.

Penelitian dilakukan pada 110 orang karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri yang telah bekerja minimal selama 3 tahun. Metode penentuan sampel menggunakan purposive sampling, metode pengukuran data menggunakan skala likert, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Penilaian karyawan pada variabel dukungan organisasional termasuk dalam kategori yang baik, dan komitmen organisasional serta perilaku ekstra peran karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri termasuk dalam kategori yang tinggi. 2) Dukungan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku ekstra peran. 3) Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku ekstra peran.

Kata kunci : dukungan organisasional, komitmen organisasional, dan perilaku ekstra peran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu memberikan perhatian pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Konsekuensinya, pihak manajemen harus melakukan seleksi SDM dengan ketat, melakukan pengembangan SDM dengan baik dan memberdayakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini penting untuk dilakukan dan diterapkan dalam organisasi karena persaingan bisnis yang semakin ketat hingga organisasi perlu memiliki SDM dengan kualitas yang baik.

Banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengukur apakah organisasi telah memiliki SDM dengan kualitas yang baik. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengamati apakah organisasi telah memiliki SDM dengan kualitas yang baik adalah bagaimana perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) dari para karyawannya (Ripaldi, 2017:519). Karyawan dengan tingkat perilaku ekstra peran yang tinggi memiliki ciri bersedia untuk melakukan pekerjaan yang bukan merupakan bagian tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan sukarela bersedia melakukan pekerjaan meskipun pekerjaan itu bukan merupakan tanggungjawabnya.

Khan dan Rashid (2012:84) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *extra-role performance*, atau perilaku lebih yang dilakukan oleh karyawan melebihi tuntutan atau keinginan perusahaan dan datang

dari kemauan pribadi masing-masing karyawan dengan tujuan membantu dan ingin ikut berperan dalam mencapai tujuan perusahaan dimana karyawan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa, organisasi yang memiliki karyawan dengan perilaku ekstra peran yang tinggi akan memberikan dukungan pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kontribusi perilaku ekstra peran yang positif bagi organisasi mendorong pihak manajemen untuk mengusahakan karyawan untuk memiliki perilaku ekstra peran yang tinggi. Untuk mendorong peningkatan perilaku ekstra peran, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan dukungan organisasional. Dukungan organisasional merupakan persepsi karyawan tentang bagaimana perusahaan memberikan dukungan, menghargai kontribusi karyawan, dan bagaimana perusahaan mampu memberikan bantuan ketika dibutuhkan (Sari dan Dewi, 2017:4461). Karyawan yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri karyawan dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Wujud riil atau implementasi dari dukungan organisasional yang tinggi akan memberikan stimulasi pada peningkatan perilaku ekstra peran dari para karyawan. Pengaruh dukungan organisasional terhadap peningkatan ditemukan dalam penelitian Sari dan Dewi (2017:4474); Safitri dan Riyanto (2020:203); dan Wijaya dan Yuniawan (2017:8).

Faktor lain yang memberikan kontribusi pada peningkatan perilaku ekstra peran adalah komitmen organisasional. Sari dan Dewi (2017:4461) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap atau keinginan kuat dari karyawan

untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tertentu, dan suatu keinginan yang kuat untuk bekerja keras demi mencapai tujuan dari organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi memiliki tingkat keterikatan emosional yang tinggi pada organisasi. Keterikatan emosional yang tinggi tersebut akan nampak dari kesediaan karyawan dengan rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan (Sari dan Dewi, 2017:4459), memberikan ide-ide inovatif bagi organisasi (Marthing dan Sandroto, 2018:44). Pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku ekstra peran secara empiris ditemukan dalam penelitian Wulandari dan Andriani (2019:77), dan Nadim *et al.* (2016:62). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan *outcomes* pada tingginya perilaku ekstra peran.

Pentingnya perilaku ekstra peran untuk mendukung keberhasilan bisnis menuntut pihak manajemen untuk mengusahakan beberapa hal yang secara signifikan mampu meningkatkan perilaku ekstra peran dari para karyawannya. Demikian juga halnya yang dipahami oleh pihak manajemen PT. Daichindo Sukses Mandiri. PT. Daichindo Sukses Mandiri adalah sebuah perusahaan konstruksi yang berada di Jalan Cipagadungan, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Peningkatan perilaku ekstra peran untuk mendukung keberhasilan bisnis dianggap penting oleh pihak manajemen PT. Daichindo Sukses Mandiri. Hal ini karena persaingan dalam industri konstruksi di Indonesia khususnya di provinsi Jawa Barat yang semakin ketat. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat tahun 2018 diketahui bahwa jumlah perusahaan konstruksi

yang terdaftar di BPS sebanyak 77 perusahaan (BPS, 2018). Lesunya perekonomian di Indonesia yang disebabkan banyak faktor juga berpengaruh pada penurunan permintaan konsumen dalam industri konstruksi. Oleh sebab itu maka persaingan dalam industri konstruksi di Provinsi Jawa Barat semakin ketat. Perang harga terjadi antar insutri konstruksi untuk mendapatkan order pekerjaan dari konsumen. Kondisi inilah yang menimbulkan persaingan dalam bisnis industri konstruksi semakin ketat dimana harga yang murah menjadi senjata ampuh untuk memenangkan persaingan. Persaingan bisnis dalam industri konstruksi yang ketat dan pandemi COVID-19 memperparah penurunan volume penjualan industri konstruksi di Jawa Barat dan di seluruh Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh penurunan pertumbuhan riil sektor industri konstruksi dari sebelumnya 4,9% pada tahun 2019 menjadi 2,1% pada tahun 2020 (Pratomo, 2020).

Perusahaan industri konstruksi yang mampu bertahan dan tetap eksis dalam persaingan bisnis tersebut tentunya adalah perusahaan konstruksi yang memiliki keunggulan bersaing dalam hal produk, jasa layanan, maupun kualitas SDM yang dimilikinya. Untuk itu maka setiap industri konstruksi harus melakukan perbaikan dalam segala hal termasuk dalam pengelolaan manajemen dan SDM yang dimilikinya.

Tekanan perubahan lingkungan yang mempengaruhi kinerja perusahaan juga dirasakan oleh PT. Daichindo Sukses Mandiri. Oleh sebab itu maka PT. Daichindo Sukses Mandiri melakukan berbagai macam usaha untuk mendorong peningkatan perilaku ekstra peran dari para karyawan. Cara-cara yang dilakukan

manajemen PT. Daichindo Sukses Mandiri adalah dengan memberikan dukungan organisasional dalam berbagai macam bentuk seperti: penyediaan alat kerja yang lengkap, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji dan tunjangan lain yang baik, memperkuat hubungan antara pimpinan dengan karyawan maupun hubungan antar karyawan. Berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasional, pihak manajemen PT. Daichindo Sukses Mandiri melalui para atasan langsung dari karyawan membimbing, mengarahkan dan menuntut karyawan untuk memiliki komitmen pada organisasi yang tinggi. Beberapa hal yang diusahakan pihak manajemen PT. Daichindo Sukses Mandiri tersebut dilakukan untuk meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan.

Menarik untuk diteliti apakah dukungan organisasional yang telah diberikan dan komitmen organisasional dari masing-masing karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri telah mampu meningkatkan perilaku ekstra peran karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bagaimana pengaruh dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap perilaku ekstra peran karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, penelitimerumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri pada variabel dukungan organisasional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*?
2. Bagaimana pengaruh dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri?

C. Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini digunakan agar penelitian menjadi lebih fokus. Pada penelitian ini, peneliti memberikan batasan variabel penelitian sebagai berikut:

1. Dukungan organisasional didefinisikan Sari dan Dewi (2017:4461) sebagai persepsi dari karyawan tentang bagaimana perusahaan memberikan dukungan, menghargai kontribusi karyawan, dan bagaimana perusahaan mampu memberikan bantuan ketika dibutuhkan.
2. Komitmen organisasional didefinisikan Sari dan Dewi (2017:4461) sebagai suatu sikap atau keinginan kuat dari karyawan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tertentu, dan suatu keinginan yang kuat untuk bekerja keras demi mencapai tujuan dari organisasi.
3. *Organizational citizenship behavior* didefinisikan Sari dan Dewi (2017:4460) sebagai perilaku ekstra peran atau kontribusi yang mendalam oleh karyawan dimana karyawan mau bekerja secara sukarela diluar

pekerjaannya tanpa dibayar, dan mau membantu orang lain dalam menyelesaikan tugasnya.

D. Tujuan Penelitian

Dilakukannya sebuah penelitian tentunya memiliki tujuan tertentu. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penilaian karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri pada variabel dukungan organisasional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri?

E. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan diharapkan akan mampu memberikan manfaat. Oleh sebab itu maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain adalah:

1. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan memahami dengan lebih baik mengenai pentingnya perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* dalam upaya membantu organisasi untuk berkembang, menjadi lebih baik dan lebih maju..

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi PT. Daichindo Sukses Mandiri faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan karyawan untuk berperilaku ekstra peran yang lebih tinggi melalui peningkatan dukungan organisasional maupun peningkatan komitmen organisasional. Hasil penelitian ini selanjutnya dapat digunakan pihak manajemen PT. Daichindo Sukses Mandiri dalam merancang bentuk-bentuk dukungan organisasional dan cara untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk pencapaian perilaku ekstra peran yang lebih tinggi.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi pembuktian empiris pengaruh dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap perilaku ekstra peran.

F. Sistematika Penulisan

Bab I : PENDAHULUAN

Bab satu berisi sub bab tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab dua berisi sub bab tentang dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga berisi sub bab tentang bentuk, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen serta metode analisis data.

Bab IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi sub bab tentang pemaparan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

Bab V : PENUTUP

Bab lima berisi sub bab tentang kesimpulan, implikasi manajerial, saran dan keterbatasan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab dua ini menyajikan teori tentang dukungan organisasional, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*. Pada bagian lain dari bab dua ini menyajikan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi penelitian ini, kerangka penelitian serta hipotesis awal yang penulis ajukan.

A. Dukungan Organisasional

1. Definisi Dukungan Organisasional

Konsep persepsi dukungan organisasi didasari pada teori mengenai pertukaran sosial/*social exchange theory* yang berpusat pada studi mengenai perilaku dari karyawan, dimana karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dan penghargaan oleh organisasi akan memberikan timbal balik berupa hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan (Raineri *et al.*, 2016:48).

Labrague *et al.* (2018:4) mendefinisikan dukungan organisasi ini sebagai usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menghargai, memberikan penghargaan dan memperdulikan karyawan. Dukungan organisasional didefinisikan oleh Wu dan Liu (2010) seperti dikutip Marthing dan Sandroto (2018:45) sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi sebagai tempat di mana ia bekerja, menghargai kontribusi dan memedulikan kesejahteraannya. Eisenberger (2000) seperti dikutip Cipta (2017:16) mendefinisikan dukungan

organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan pada organisasi akan berpengaruh pada peningkatan *organizational citizenship behavior* dari para karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri. Hasil analisis ini menunjukkan hipotesis penelitian yang berbunyi **“Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri”** terdukung.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk memberikan informasi mengenai besar kemampuan dukungan organisasional dan komitmen organisasional dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh sebenarnya nilai *Adjusted R Square*. Ringkasan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733	.537	.529	.45121

Independen variabel: dukungan organisasional dan komitmen organisasional

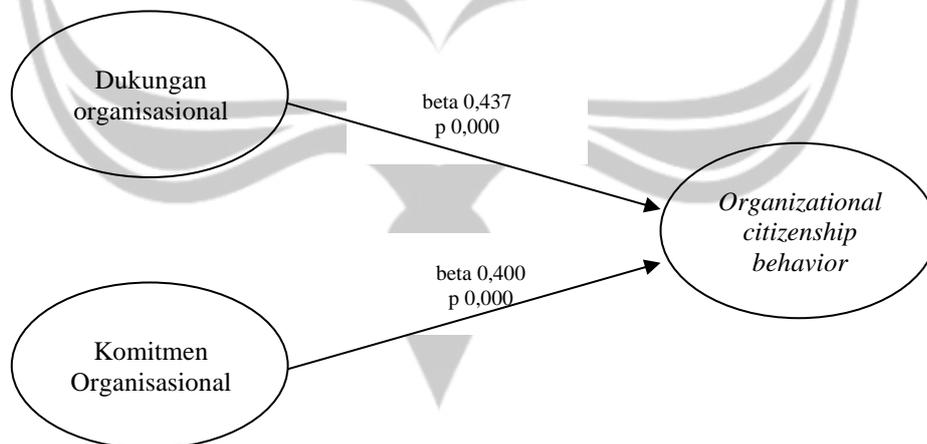
Dependen variabel: *organizational citizenship behavior*

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,529. Hasil analisis ini menunjukkan, dukungan organisasional dan

komitmen organisasional mampu memprediksi 52,9% perubahan *organizational citizenship behavior*. Sisanya (47,1%) *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi 52,9% memberikan informasi bahwa kemampuan dukungan organisasional dan komitmen organisasional dalam mempengaruhi perubahan *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori yang besar (lebih dari 50%).

Dari hasil penelitian ini dapat digambarkan model hubungan antara dukungan organisasional dan komitmen organisasional dengan perilaku ekstra peran kedalam suatu kerangka hasil penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.1

Hodel Hubungan Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional dengan Perilaku Ekstra Peran Hasil Penelitian

Gambar 4.1 di atas memberikan gambaran ringkasan hasil penelitian ini dimana dukungan organisasional dan komitmen organisasional secara signifikan memberikan pengaruh positif pada peningkatan perilaku ekstra peran.

E. Pembahasan

Perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu bentuk perilaku sukarela karyawan diluar pekerjaan formal yang bisa memberikan dampak positif bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa, organisasi yang memiliki karyawan dengan perilaku ekstra peran yang tinggi akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Perilaku ekstra peran merupakan perilaku karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk kesediaan karyawan untuk bekerja melebihi tuntutan atau keinginan perusahaan dan datang dari kemauan pribadi masing-masing karyawan dengan tujuan membantu dan ingin ikut berperan dalam mencapai tujuan perusahaan dimana karyawan bekerja.

Perilaku ekstra peran yang telah terbukti memberikan dukungan pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan harus terus ditingkatkan. Oleh sebab itu, setiap organisasi harus mampu memberikan stimulus peningkatan perilaku ekstra peran. Salah satu cara yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan perilaku ekstra peran adalah dengan memberikan dukungan kepada karyawan. Hasil penelitian ini telah memberikan bukti nyata bahwa dukungan organisasional secara signifikan memberikan pengaruh terhadap peningkatan perilaku ekstra peran. Pengaruh positif dukungan organisasional terhadap peningkatan perilaku ekstra peran memberikan dukungan pada hasil penelitian

Pengaruh dukungan organisasional terhadap perilaku ekstra peran secara empiris ditemukan dalam penelitian Sari dan Dewi (2017:4474); Safitri dan Riyanto (2020:203); dan Wijaya dan Yuniawan (2017:8).

Dukungan organisasional oleh pihak manajemen PT. Daichindo Sukses Mandiri diimplementasikan dalam berbagai macam bentuk seperti memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi dan usaha ekstra yang karyawan berikan, perhatian organisasi yang lebih baik pada keluhan karyawan, kepedulian organisasi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dukungan dari pihak manajemen PT. Daichindo Sukses Mandiri juga diwujudkan dalam hal-hal lain seperti meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, pemberian reward yang baik atas prestasi kerja karyawan, serta menyediakan berbagai macam sarana dan prasarana yang baik, modern dan dalam jumlah yang mencukupi untuk mendukung aktivitas pekerjaan karyawan.

Selain dukungan organisasional, komitmen organisasional merupakan faktor lain yang mampu mempengaruhi peningkatan perilaku ekstra peran. Hasil penelitian ini merupakan salah satu bukti empiris mengenai pengaruh positif komitmen organisasional terhadap perilaku ekstra peran. Pengaruh komitmen organisasional dalam meningkatkan perilaku ekstra peran mendukung hasil penelitian Sari dan Dewi (2017:4474); Wulandari dan Andriani (2019:77); dan Nadim *et al.* (2016:62).

Komitmen organisasional merupakan tingkat identifikasi karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang meliputi tingkat keterikatan karyawan pada sasaran organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi yang tinggi ditunjukkan

dalam banyak hal seperti kesediaan karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri untuk bekerja dengan lebih giat khususnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi juga ditunjukkan oleh kesediaan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi hingga akhir karier dan tidak memiliki keinginan untuk mencari organisasi lain sebagai tempat untuk pindah pekerjaan. Komitmen karyawan pada PT. Daichindo Sukses Mandiri juga ditunjukkan dalam bentuk kebanggaan karyawan dapat bekerja di perusahaan.

Penelitian ini memiliki kesamaan maupun perbedaan dibandingkan dengan jurnal utama yang digunakan sebagai referensi penelitian ini yaitu jurnal penelitian Sari dan Dewi (2017). Persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Sari dan Dewi (2017) terdapat pada pengaruh positif dukungan organisasional maupun komitmen organisasional terhadap perilaku ekstra peran. Artinya, kemampuan organisasi untuk memberikan dukungan bagi karyawan dan komitmen karyawan yang tinggi akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan perilaku ekstra peran. Hal ini berlaku untuk perusahaan jasa maupun manufaktur dengan ukuran yang berbeda.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian Sari dan Dewi (2017) terdapat pada pengaruh dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap perilaku ekstra peran. Pada penelitian ini, dukungan organisasi lebih dominan pengaruhnya terhadap perilaku ekstra peran. Sebaliknya, pada penelitian Sari dan Dewi (2017:4472) komitmen organisasional lebih dominan pengaruhnya terhadap perilaku ekstra peran dibandingkan dukungan

organisasional. Perbedaan hasil penelitian ini dimungkinkan terjadi karena karakteristik industri yang digunakan sebagai obyek penelitian. Pada perusahaan manufaktur, dukungan organisasional dalam penyediaan peralatan kerja yang baik, modern dan dalam jumlah yang mencukupi akan mendorong karyawan untuk berperilaku ekstra peran dengan lebih tinggi. Hal ini akan berbeda pada industri jasa, dimana komitmen karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi merupakan dorongan yang lebih kuat pada perilaku ekstra peran karyawan.



BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini, peneliti akan mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, peneliti membuat implikasi manajerial disertai saran serta memaparkan keterbatasan penelitian.

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian karyawan pada variabel dukungan organisasional termasuk dalam kategori yang baik.
2. Penilaian karyawan pada variabel komitmen organisasional termasuk dalam kategori yang baik.
3. Penilaian karyawan pada variabel perilaku ekstra peran termasuk dalam kategori yang baik.
4. Dukungan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin baik dukungan yang organisasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan perilaku ekstra peran dari para karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri.
5. Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi komitmen karyawan akan meningkatkan perilaku ekstra peran dari para karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri.

B. Implikasi Manajerial dan Saran

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris untuk meningkatkan perilaku ekstra peran, organisasi harus mampu memberikan dukungan bagi karyawan dalam segala aspek seperti dengan memberikan penghargaan atas kontribusi yang karyawan berikan pada organisasi, semakin peduli untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, dan memberikan *feedback* yang membangun bagi karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk membangun perilaku positif karyawan yang dituangkan dalam bentuk perilaku ekstra peran.

Peningkatan perilaku ekstra peran juga dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasional dalam diri masing-masing karyawan. Peningkatan komitmen organisasional dapat dilakukan melalui penanaman sikap dimana karyawan harus memiliki keterikatan emosional yang semakin besar (tinggi) pada organisasi, mengikat karyawan untuk bersedia bekerja dalam organisasi sampai akhir kariernya, dan memiliki kebanggaan dapat menjadi bagian dalam organisasi. Beberapa hal tersebut jika mampu untuk ditingkatkan, secara empiris berkontribusi pada peningkatan perilaku ekstra peran dari para karyawan.

Untuk lebih mampu mendinging perilaku ekstra peran, pihak manajemen harus mengetahui indikator spesifik dari variabel dukungan organisasional maupun komitmen organisasional yang masih dianggap rendah berdasarkan penilaian karyawan. Cara-cara yang dapat dilakukan dan peneliti implementasikan dalam bentuk saran sebagai berikut:

1. Penilaian terendah pada variabel dukungan organisasional terdapat pada indikator “Perusahaan memperhatikan segala keluhan karyawan”. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan secara personal oleh masing-masing atasan langsung karyawan yang bersangkutan untuk dapat mengkomunikasikan hal-hal yang karyawan anggap bahwa organisasi belum mampu memberikan dukungan secara optimal bagi karyawan. Komunikasi personal tersebut selanjutnya ditindaklanjuti pimpinan dalam rapat-rapat perusahaan untuk merumuskan solusi yang terbaik. PT. Daichindo Sukses Mandiri juga dapat memberikan fasilitas penyampaian keluhan karyawan dengan menyediakan kotak saran yang ditujukan bagi pihak manajemen. Penyampaian keluhan melalui kotak sara diharapkan dapat menampung lebih banyak masukan dari karyawan yang sekiranya takut untuk menyampaikan keluhan mereka secara langsung kepada atasan maupun dalam forum diskusi terbuka. Selain itu, karyawan sebaiknya diajak dalam rapat umum perusahaan yang dilakukan secara berkala untuk menyampaikan secara langsung kendala yang dihadapi berkaitan dengan pekerjaannya. Perhatian dan dukungan organisasional yang dirumuskan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi karyawan atas keluhan yang disampaikan kepada organisasi. Hal ini diharapkan akan mampu meningkatkan perilaku ekstra peran dari karyawan.
2. Fokus perbaikan pada variabel komitmen organisasional dilakukan pada indikator “Saya bahagia menghabiskan keseluruhan karir saya di perusahaan”. Untuk dapat mempertahankan karyawan hingga sisa kariernya dalam perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas hubungan antara

organisasi dengan karyawan maupun kualitas hubungan antar karyawan. Selain itu, peningkatan kualitas hubungan juga dapat dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Perhatian pada peningkatan kesejahteraan karyawan seperti melalui peningkatan gaji, tunjangan dan kesempatan promosi jabatan dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan hingga sisa karier karyawan. Peningkatan kesejahteraan karyawan dalam berbagai macam bentuk di atas harus didasarkan pada pengukuran kinerja karyawan yang dilakukan secara adil, tepat dan berkala. Pengukuran kinerja yang dipublikasikan tersebut dimaksudkan agar dapat dilihat karyawan hingga dasar peningkatan gaji, tunjangan dan promosi jabatan dilakukan dengan adil.

C. Keterbatasan Penelitian dan Saran Untuk penelitian Mendatang

Pada penelitian ini, peneliti tidak mengeksplorasi hubungan dukungan organisasional dengan komitmen organisasional sebagai variabel independen yang mempengaruhi perilaku ekstra peran. Kondisi ini akan tentunya memberikan informasi tingkat independensi (ketergantungan atau variabel) dari masing-masing variabel penelitian. Pada saat tingkat ketergantuan hubungan yang tinggi antara dukungan organisasional dan komitmen organisasional dalam mempengaruhi perilaku ekstra peran maka akan menimbulkan efek sebab akibat (kausal efek). Kondisi ini tentunya tidak baik untuk mengukur pengaruh kedua variabel tersebut sebagai variabel prediktor perilaku ekstra peran. Kemungkinan lain adalah adanya

efek mediasi peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh dukungan organisasional terhadap perilaku ekstra peran.

Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah, penggunaan kuesioner yang tidak diadaptasi secara langsung dari sumber utama (ahli) dalam bidang dukungan organisasional (seperti: Eisenberger), komitmen organisasional (seperti: Allen dan Meyer), perilaku ekstra peran (seperti: Organ), dan kuesioner penelitian penyebaran kuesioner penelitian yang dilakukan oleh pihak manajemen. Kesenjangan logi dari keterbatasan tersebut adalah pengukuran variabel penelitian yang tidak kompleks serta akurat serta kemungkinan adanya intervensi perusahaan mungkin akan berpengaruh pada kualitas data yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas hasil penelitian.

Pada penelitian sejenis di masa yang akan datang sebaiknya menggunakan sumber kuesioner penelitian dari sumber utama penemu teori dukungan organisasional, komitmen organisasional dan perilaku ekstra peran dan menguji efek mediasi hubungan kausal antara dukungan organisasional-komitmen organisasional dengan perilaku ekstra peran dan sebisa mungkin penelitian menyebarkan kuesioner penelitian secara langsung. Hal ini penting untuk dilakukan agar hasil penelitian semakin mampu mencerminkan kondisi riil yang terjadi dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aledeinat, M., dan Alrfou, H. (2017). The Effects of Organizational Support and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour: A conceptual framework. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol. 6, No. 5.
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Pedagogik*, Vol. 5, No. 2.
- BPS Provisnis Jawa Barat. (2018). *Konstruksi Dalam Angka 2018*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gucel, C., Tokmak, I., dan Turgut, H. (2012). The Effect of The Locus of Control on Organizational Citizenship Behavior The Mediating Effect Perceived Organizational Support: Case Study of a University. *Repository Başkent Üniversitesi*, Vol. January.
- Jang, J., dan Juliana, J. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 4, No. 1.
- Khan, S.K., dan Rashid, M.Z.A. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No. 8.
- Kreitner, R., dan Kenicki, A. (2012), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Labrague, L.J., McEnroe, P.D.M., Leocadio, M.C., Van Bogaert, P., dan Tsaras, K. (2018). Perceptions of Organizational Support and its Impact on Nurses' Job Outcomes. *Nursing Forum*, Vol. 53, No. 3.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi.

- Marthing, E.K., dan Sandroto, C.W. (2018). Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan Affective Commitment sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Working Papers Series In Management*, Vol. 10, No. 2.
- Nadim, M., Hassan, M.M., Abbas, S., dan Naveed, A. (2016). The Role of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Promoting Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social Sciences*, Vol. 2, No. 3.
- Nisa, K., Widjajani, S., dan Budiyo. (2019). Work Satisfaction Mediation on the Effects of Organizational Support towards Organizational Citizenship Behavior. *Manajemen Bisnis*, Vol. 9, No. 1.
- Podsakoff, M., Scott, B.M., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2015). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestion For Future Research. *Journal of Management*. Vol. 26, No. 3.
- Pratomo, M.N. (2020), Banyak Proyek Ditunda Akibat Pandemi, Sektor Konstruksi Diprediksi Melambat. Diakses dari <https://ekonomi.bisnis.com>, pada tanggal 1 Desember 2020.
- Raineri, N., Mejía-Morelos, J.H., Francoeur, V., dan Paillé, P. (2016). Employee Eco-Initiatives and the Workplace Social Exchange Network. *European Management Journal*, Vol. 34, No. 1.
- Ripaldi, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Stres Kerja dan Retensi Karyawan di PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, Vol. 4, No. 1.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, R., dan Riyanto, S. (2020) The Effect of Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, And Work Motivation to Organizational Citizenship Behavior on Employees of PT. Seacon Terminal. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, Vol. 54, No. 1.
- Sari, I.G.A.I., dan Dewi, A.A.S.K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap OCB Karyawan F&B di Melasti Beach Hotel Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 8.

- Sari, I.G.A.I.P., dan Dewi, A.A.S.K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap OCB Karyawan *F&B* di Melasti Beach Hotel Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 8.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, N.A., dan Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan Bagian Antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No. 4.
- Wulandari, S., dan Andriani, C. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, Vol. 1, No. 1.

LAMPIRAN I: KUESIONER**KUESIONER****PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR*****(STUDI PADA KARYAWAN PT. DAICHINDO SUKSES MANDIRI)**

Kepada Yth:

Karyawan PT. Daichindo Sukses Mandiri

Di tempat

Dengan hormat,

perkenalkan saya dengan identitas sebagai beriku:

Nama : Erikson Mulatua Manik

NPM : 14 03 21667

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Mnausia

Fakultas : Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

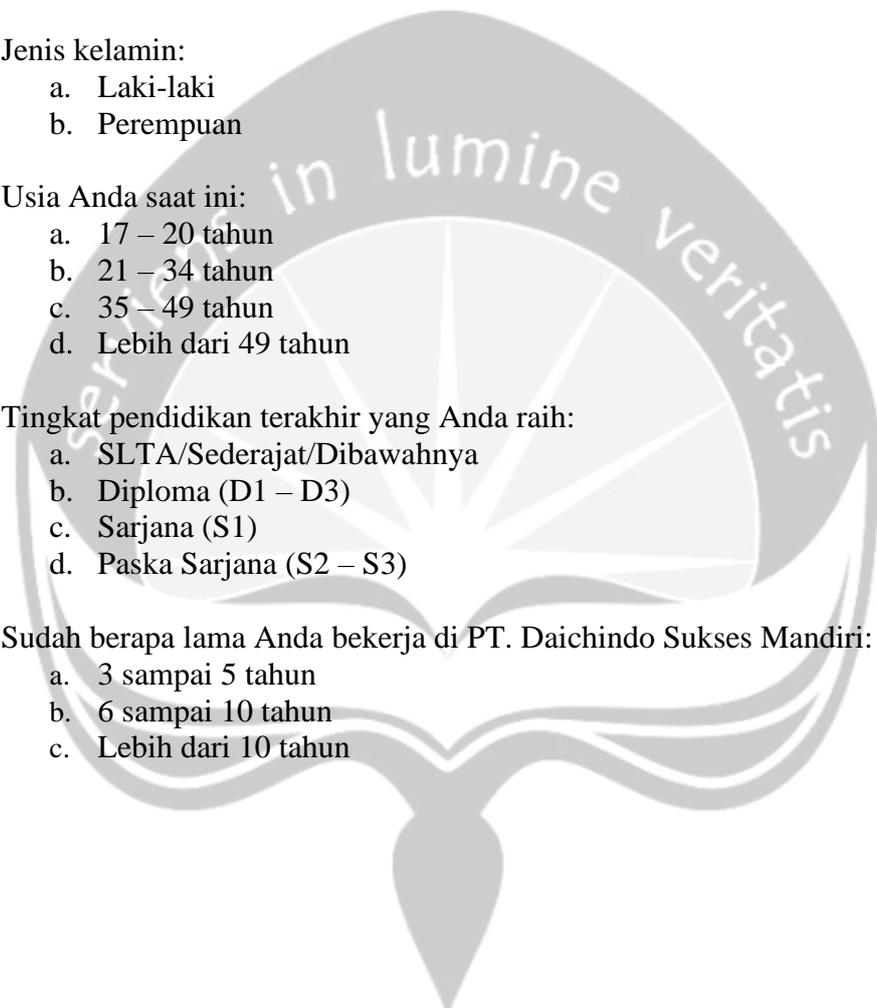
Adalah mahasiswa yang sedang melakukan penelitian dan membutuhkan data yang saya yakin bahwa bapak/ibu/sdr/i dapat membantu. Atas kesediaan bapak/ibu/sdr/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian inim saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya:

Erikson Mulatua Manik

BAGIAN I: KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berikut ini adalah kuesioner mengenai karakteristik demografi responden. Bapak/ibu/sdr/i dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan karakteristik Anda saat ini.

1. Nama:.....(****Boleh tidak diisi***)
 2. Jenis kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
 3. Usia Anda saat ini:
 - a. 17 – 20 tahun
 - b. 21 – 34 tahun
 - c. 35 – 49 tahun
 - d. Lebih dari 49 tahun
 4. Tingkat pendidikan terakhir yang Anda raih:
 - a. SLTA/Sederajat/Dibawahnya
 - b. Diploma (D1 – D3)
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Paska Sarjana (S2 – S3)
 5. Sudah berapa lama Anda bekerja di PT. Daichindo Sukses Mandiri:
 - a. 3 sampai 5 tahun
 - b. 6 sampai 10 tahun
 - c. Lebih dari 10 tahun
- 

BAGIAN II: KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner penelitian. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; CS = Cukup Setuju; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

A. DUKUNGAN ORGANISASIONAL

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Perusahaan menghargai kontribusi karyawan.					
2	Perusahaan menghargai karyawan atas usaha ekstra yang telah karyawan berikan.					
3	Perusahaan memperhatikan segala keluhan karyawan.					
4	Perusahaan peduli tentang kesejahteraan karyawan.					
5	Perusahaan akan memberitahu apabila karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik.					
6	Perusahaan peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan yang telah karyawan lakukan.					
7	Perusahaan menunjukkan perhatian yang besar terhadap kinerja karyawan.					
8	Perusahaan merasa bangga atas keberhasilan karyawandi dalam melakukan pekerjaan.					

B. KOMITMEN ORGANISASIONAL

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Permasalahan dari perusahaan menjadi bagian dari permasalahan saya.					
2	Saya bahagia menghabiskan keseluruhan karir saya di perusahaan.					
3	Perusahaan sudah menjadi bagian dari keluarga saya.					
4	Saya bekerja diperusahaan untuk memenuhi kebutuhan finansial.					
5	Salah satu alasan saya tetap bekerja adalah beberapa perusahaan lainnya tidak memberikan benefit/manfaat setara dengan perusahaan ini.					
6	Saya memiliki sedikit pilihan untuk keluar dari perusahaan ini.					
7	Saya loyal dalam bekerja di perusahaan ini karena perusahaan ini telah berkontribusi besar bagi kehidupan saya.					

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
8	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain tampak tidak etis untuk saya.					
9	Saya berkomitmen dalam bekerja karena asas kekeluargaan yang dimiliki oleh setiap karyawan.					

C. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya berinisiatif dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan ketika beban pekerjaan meningkat.					
2	Saya secara sukarela melaksanakan tugas melebihi pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
3	Saya dapat bersikap toleransi dengan mampu menahan diri dari keluhan-keluhan yang ada.					
4	Saya dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.					
5	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan pekerjaan perusahaan secara sukarela.					

**# TERIMA KASIH ATAS PERAN DAN PARTISIPASI ANDA DALAM
PENELITIAN INI #**

LAMPIRAN II: DATA UJI VALIDITAS & RELIABILITAS (N = 30)

	Jenis kelamin:	Usia	Pendidikan
1	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
2	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
3	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)
4	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
5	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
6	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
7	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
8	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
9	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
10	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
11	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	Sarjana (S1)
12	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
13	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
14	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
15	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)
16	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
17	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
18	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
19	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
20	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
21	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)
22	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
23	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
24	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
25	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
26	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
27	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
28	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
29	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
30	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)

Case Summaries

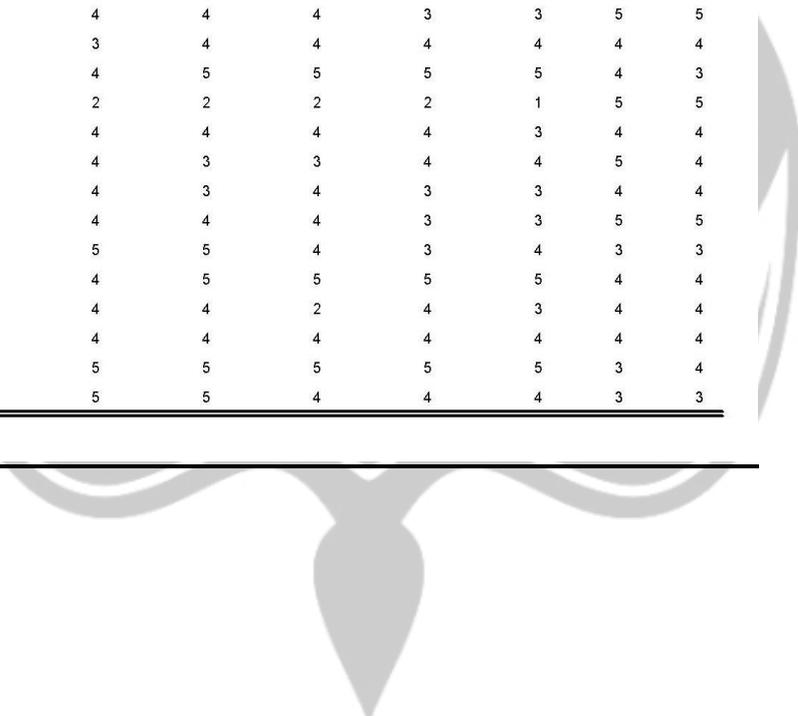
	Lama kerja di PT. Daichindo Sukses Mandiri	Duk.Org.1	Duk.Org.2	Duk.Org.3	Duk.Org.4	Duk.Org.5
1	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	3	4	4	4	3
2	3 sampai 6 tahun	3	4	4	4	3
3	3 sampai 6 tahun	5	5	5	5	3
4	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	5	5	5	5	5
5	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	3	2	3	2	3
6	Lebih dari 10 tahun	2	2	3	2	3
7	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	5	4	4	4	3
8	3 sampai 6 tahun	4	3	4	4	4
9	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	3	3	3	3	3
10	3 sampai 6 tahun	4	4	4	2	4
11	Lebih dari 10 tahun	5	5	3	4	4
12	3 sampai 6 tahun	4	4	4	3	3
13	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	5	5	5	5	5
14	3 sampai 6 tahun	4	3	4	4	5
15	3 sampai 6 tahun	3	3	4	3	4
16	Lebih dari 10 tahun	5	5	4	3	4
17	3 sampai 6 tahun	5	4	4	4	5
18	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	4	4	4	4	5
19	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	5	4	5	5	5
20	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	5	5	4	5	3
21	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	5	5	5	5	5
22	3 sampai 6 tahun	3	2	1	2	3
23	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	4	4	4	3	4
24	3 sampai 6 tahun	4	4	4	4	4
25	Lebih dari 10 tahun	4	4	4	4	4
26	3 sampai 6 tahun	3	2	3	2	4
27	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	5	4	4	4	4
28	Lebih dari 6 sampai 10 tahun	4	4	3	4	3
29	Lebih dari 10 tahun	4	4	4	4	4
30	Lebih dari 10 tahun	3	3	3	3	3

Case Summaries

	Duk.Org.6	Duk.Org.7	Duk.Org.8	Kom.Org.1	Kom.Org.2	Kom.Org.3	Kom.Org.4
1	3	2	2	3	4	4	4
2	4	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5
5	3	4	4	4	4	4	4
6	2	3	2	5	5	5	5
7	4	4	4	3	3	1	5
8	4	2	3	4	4	3	3
9	4	3	3	4	4	4	4
10	4	4	4	3	3	3	5
11	3	5	4	2	3	2	2
12	4	5	5	3	4	4	5
13	5	5	5	4	4	3	4
14	4	5	5	5	4	4	4
15	4	3	4	3	3	3	1
16	4	4	4	4	4	3	4
17	4	4	5	4	3	4	4
18	4	4	4	4	4	3	4
19	5	5	5	5	4	4	5
20	3	5	3	2	2	2	3
21	4	4	4	4	4	4	3
22	2	1	2	3	4	4	3
23	3	4	4	3	3	5	4
24	4	5	5	4	4	3	4
25	3	5	5	3	5	5	5
26	3	4	3	5	4	5	4
27	4	4	4	4	3	4	4
28	3	2	2	3	4	4	4
29	4	5	5	5	5	5	5
30	3	2	3	4	4	4	4

Case Summaries

	Kom.Org.5	Kom.Org.6	Kom.Org.7	Kom.Org.8	Kom.Org.9	OCB.1	OCB.2
1	4	4	5	4	3	5	5
2	3	4	3	3	3	3	3
3	3	5	3	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5	3	3
5	4	3	4	3	4	4	4
6	5	5	4	4	4	4	2
7	3	3	3	4	3	5	4
8	3	4	3	4	4	5	5
9	4	4	5	5	4	5	4
10	3	3	3	4	3	3	4
11	1	3	2	3	2	4	4
12	4	5	4	4	4	5	5
13	3	3	3	3	3	4	4
14	5	5	4	5	4	5	4
15	4	2	4	3	3	4	3
16	3	3	4	5	4	4	4
17	4	4	4	3	3	5	5
18	3	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	5	5	4	3
20	2	2	2	2	1	5	5
21	4	4	4	4	3	4	4
22	4	3	3	4	4	5	4
23	4	3	4	3	3	4	4
24	4	4	4	3	3	5	5
25	5	5	4	3	4	3	3
26	4	5	5	5	5	4	4
27	4	4	2	4	3	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	3	4
30	5	5	4	4	4	3	3



Case Summaries

	OCB.3	OCB.4	OCB.5
1	5	4	5
2	2	1	3
3	3	4	4
4	4	4	4
5	4	3	4
6	3	3	4
7	4	4	4
8	5	4	5
9	4	4	3
10	1	2	2
11	5	4	4
12	5	5	5
13	4	5	5
14	5	5	5
15	2	4	4
16	4	3	4
17	5	4	4
18	4	4	4
19	4	3	4
20	5	4	5
21	4	4	4
22	4	4	3
23	4	5	4
24	5	5	4
25	4	4	3
26	5	4	4
27	4	3	5
28	4	5	5
29	4	4	3
30	2	3	4



LAMPIRAN III: HASIL UJI VALIDITAS & RELIABILITAS
Validitas dan Reliabilitas: Dukungan Organisasional

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Duk.Org.1	26.43	26.116	.793	.894
Duk.Org.2	26.67	26.161	.715	.900
Duk.Org.3	26.63	26.447	.813	.893
Duk.Org.4	26.80	26.097	.693	.902
Duk.Org.5	26.63	28.378	.607	.909
Duk.Org.6	26.83	28.144	.716	.902
Duk.Org.7	26.63	24.861	.694	.905
Duk.Org.8	26.63	25.413	.746	.898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.47	34.120	5.841	8

Validitas dan Reliabilitas: Komitmen Organisasional

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kom.Org.1	30.33	32.299	.687	.915
Kom.Org.2	30.27	32.478	.793	.911
Kom.Org.3	30.37	30.585	.721	.914
Kom.Org.4	30.13	32.602	.552	.925
Kom.Org.5	30.30	30.700	.759	.911
Kom.Org.6	30.13	30.464	.776	.909
Kom.Org.7	30.30	31.321	.728	.913
Kom.Org.8	30.20	32.579	.662	.917
Kom.Org.9	30.50	30.190	.856	.904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.07	39.444	6.280	9

Validitas dan Reliabilitas: Organizational Citizenship Behavior

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB.1	15.73	7.857	.709	.813
OCB.2	15.93	8.064	.638	.829
OCB.3	15.93	6.133	.782	.790
OCB.4	16.03	7.275	.647	.827
OCB.5	15.83	8.144	.587	.840

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.87	11.292	3.360	5

LAMPIRAN IV: DATA PENELITIAN (N = 110)

	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Lama kerja	Duk.Org.1	Duk.Org.2
1	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	3	4
2	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	3	4
3	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	6 sampai 10 tahun	5	5
4	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	5	5
5	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	3	2
6	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	2	2
7	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	5	4
8	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	4	3
9	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	3	3
10	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	4	4
11	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	Sarjana (S1)	Lebih dari 10 tahun	5	5
12	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	4	4
13	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	5	5
14	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	4	3
15	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	6 sampai 10 tahun	3	3
16	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	5
17	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	5	4
18	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
19	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	5	4
20	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	5
21	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	3 sampai 5 tahun	5	5
22	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)	6 sampai 10 tahun	3	2
23	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)	Lebih dari 10 tahun	4	4
24	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	4	4
25	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	4	4
26	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	3 sampai 5 tahun	3	2
27	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	4
28	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	4	4
29	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	4	4
30	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)	Lebih dari 10 tahun	3	3
31	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	5	5
32	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	5	4
33	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
34	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	3	4
35	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	5
36	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	Lebih dari 10 tahun	4	3
37	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)	6 sampai 10 tahun	4	4
38	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)	Lebih dari 10 tahun	4	4
39	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	4	4
40	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	3	2
41	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	5	5
42	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	5
43	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	5
44	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	5	5
45	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	5	5
46	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	2	2
47	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	6 sampai 10 tahun	4	4
48	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	3	4
49	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	3	2
50	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	2	2
51	Perempuan	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	5	4
52	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	5	5
53	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
54	Perempuan	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	3	2
55	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	Sarjana (S1)	6 sampai 10 tahun	5	5
56	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	5	4

Case Summaries

	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Lama kerja	Duk.Org.1	Duk.Org.2
57	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	5	5
58	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	4	3
59	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	6 sampai 10 tahun	3	4
60	Perempuan	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	5	5
61	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	5	4
62	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
63	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
64	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	4	4
65	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	5	4
66	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)	6 sampai 10 tahun	4	4
67	Perempuan	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
68	Perempuan	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	5	5
69	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	3	2
70	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	4	4
71	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	4
72	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	5
73	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	4	3
74	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	Lebih dari 10 tahun	3	3
75	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	5
76	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	3	4
77	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	6 sampai 10 tahun	3	3
78	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	3	4
79	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	3	3
80	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	2	2
81	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	4	4
82	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	5	5
83	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
84	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	3	4
85	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	Sarjana (S1)	Lebih dari 10 tahun	5	5
86	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	5	5
87	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
88	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	5	4
89	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	Lebih dari 10 tahun	3	3
90	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	5
91	Perempuan	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	5	4
92	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	4	4
93	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	3	2
94	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	5
95	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	Lebih dari 10 tahun	4	4
96	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	6 sampai 10 tahun	4	4
97	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
98	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	5	5
99	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	6 sampai 10 tahun	3	2
100	Perempuan	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
101	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	4
102	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	4	3
103	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	3	2
104	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)	Lebih dari 10 tahun	3	3
105	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	5	5
106	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	6 sampai 10 tahun	3	4
107	Perempuan	21 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)	6 sampai 10 tahun	5	5
108	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	4	4
109	Laki-laki	21 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)	Lebih dari 10 tahun	3	2
110	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	Lebih dari 10 tahun	2	2

Case Summaries

	Duk.Org.3	Duk.Org.4	Duk.Org.5	Duk.Org.6	Duk.Org.7	Duk.Org.8	Kom.Org.1	Kom.Org.2	Kom.Org.3	Kom.Org.4
57	4	5	3	3	5	3	4	4	4	4
58	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
59	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4
60	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
61	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5
62	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
63	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4
64	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
65	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
66	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3
67	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4
68	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
69	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
70	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
71	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
72	3	5	3	4	5	3	3	4	4	5
73	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4
74	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
75	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
76	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3
77	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
78	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4
79	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
80	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4
81	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4
82	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
83	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4
84	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2
85	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4
86	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
87	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
89	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
90	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
91	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
92	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
93	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3
94	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
95	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
96	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3
97	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4
98	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
99	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4
100	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
101	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
102	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
103	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3
104	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
105	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2
107	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4
108	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4
109	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4
110	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3

Case Summaries

	Kom.Org. 5	Kom.Org. 6	Kom.Org. 7	Kom.Org. 8	Kom.Org. 9	OCB.1	OCB.2	OCB.3	OCB.4	OCB.5
57	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
58	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
59	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4
60	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4
61	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
64	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
66	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3
67	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
68	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
69	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
70	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
71	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5
72	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
73	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
74	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4
75	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
76	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3
77	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
78	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
79	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
80	4	4	5	4	3	4	2	3	3	4
81	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
82	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
83	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4
84	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2
85	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
88	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
89	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4
90	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
91	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
94	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3
97	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
100	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
101	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5
102	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
103	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
104	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4
105	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
106	4	2	3	3	4	3	1	2	3	3
107	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4
108	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
109	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
110	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4

LAMPIRAN V: ANALISIS PERSENTASE**Frequencies****Frequency Table****Jenis kelamin:**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	91	82.7	82.7	82.7
	Perempuan	19	17.3	17.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 sampai 34 tahun	67	60.9	60.9	60.9
	35 sampai 49 tahun	37	33.6	33.6	94.5
	Lebih dari 49 tahun	6	5.5	5.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat/ Dibawahnya	50	45.5	45.5	45.5
	Diploma (D1 – D3)	38	34.5	34.5	80.0
	Sarjana (S1)	17	15.5	15.5	95.5
	Paska Sarjana (S2 - S3)	5	4.5	4.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Lama kerja di PT. Daichindo Sukses Mandiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 sampai 5 tahun	2	1.8	1.8	1.8
	6 sampai 10 tahun	42	38.2	38.2	40.0
	Lebih dari 10 tahun	66	60.0	60.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	



LAMPIRAN VI: ANALISIS DESKRIPTIF**Descriptives: Dukungan Organisasional**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Duk.Org.1	110	2.00	5.00	4.0273	.90320
Duk.Org.2	110	2.00	5.00	3.8455	.97854
Duk.Org.3	110	1.00	5.00	3.6364	.98360
Duk.Org.4	110	2.00	5.00	3.7545	.92057
Duk.Org.5	110	2.00	5.00	3.8091	.82945
Duk.Org.6	110	2.00	5.00	3.6909	.72625
Duk.Org.7	110	1.00	5.00	3.8545	.97526
Duk.Org.8	110	1.00	5.00	3.8273	1.01239
Dukungan organisasional	110	1.88	5.00	3.8057	.73505
Valid N (listwise)	110				

Descriptives: Komitmen Organisasional

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kom.Org.1	110	2.00	5.00	3.7909	.82502
Kom.Org.2	110	1.00	5.00	3.6000	.81500
Kom.Org.3	110	1.00	5.00	3.7364	.91549
Kom.Org.4	110	1.00	5.00	3.9273	.83181
Kom.Org.5	110	1.00	5.00	3.8000	.86523
Kom.Org.6	110	1.00	5.00	3.9182	.93976
Kom.Org.7	110	2.00	5.00	3.8000	.85456
Kom.Org.8	110	2.00	5.00	3.8545	.82213
Kom.Org.9	110	1.00	5.00	3.6909	.89592
Komitmen organisasional	110	1.67	5.00	3.7909	.69065
Valid N (listwise)	110				

Descriptives: Organizational citizenship behavior

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCB.1	110	3.00	5.00	4.1364	.71005
OCB.2	110	1.00	5.00	3.7636	.90794
OCB.3	110	1.00	5.00	3.9818	.91853
OCB.4	110	1.00	5.00	3.9727	.73521
OCB.5	110	2.00	5.00	4.0364	.74103
Organizational citizenship behavior	110	2.40	5.00	3.9782	.65712
Valid N (listwise)	110				



LAMPIRAN VII: ANALISIS REGRESI Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen organisasional, Dukungan organisasional ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Organizational citizenship behavior

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.529	.45121

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Dukungan organisasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.284	2	12.642	62.095	.000 ^a
	Residual	21.784	107	.204		
	Total	47.068	109			

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Dukungan organisasional

b. Dependent Variable: Organizational citizenship behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.047	.267			3.916	.000
	Dukungan organisasional	.391	.069	.437		5.637	.000
	Komitmen organisasional	.381	.074	.400		5.156	.000

a. Dependent Variable: Organizational citizenship behavior

LAMPIRAN VIII: TABEL DISTRIBUSI R 5%**TABEL DISTRIBUSI R**

Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138

LAMPIRAN IX: SURAT KETERANGAN RISET



PT. DAICHINDO SUKSES MANDIRI

Engineering Contractor & Manufacturing :

- Machinery
- Machine Recondition & Reconstruction
- Tanks & Vessel Fabrication
- Piping & Instrumen Installation
- Mechanical & Electrical Installation
- Civil & Construction

www.daichindosukses.com

SURAT KETERANGAN

Cikarang, 1 November 2020

No: 004/SK/DSM-C/VI/2020

Hal: Penelitian

Kepada Yth
 Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Atma Jaya Yogyakarta
 Di tempat

Dengan Hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Erikson Mulatua Manik
 NPM : 140321677
 Jurusan : Ekonomi
 Prodi : Management
 Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational citizenship behavior.

Telah mengikuti penelitian di perusahaan kami PT. Daichido Sukses Mandiri, Cikarang pada tanggal 20-30 Oktober 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuatkan, untuk digunakan sebagaimana semestinya.
 Terimakasih

Cikarang, 1 November 2020

Site Manager

Ivan Dosly Purba



Address :

Kp. Pagadungan, RT.001/RW.006, Kelurahan Sertajaya,
 Kecamatan Cikarang Timur - Bekasi
 Telp.: +62 21 89323109, 89323832, 89323947
 Fax : (021) 89323076
 Email : info@daichindosukses.com
 daichindo@yahoo.com