

**KOMITMEN KERJA DITINJAU DARI ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI NEGERI SIPIL**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



ROSSALIA DAMAYANTI

06.40.0008

FAKULTAS PSIKOLOGI

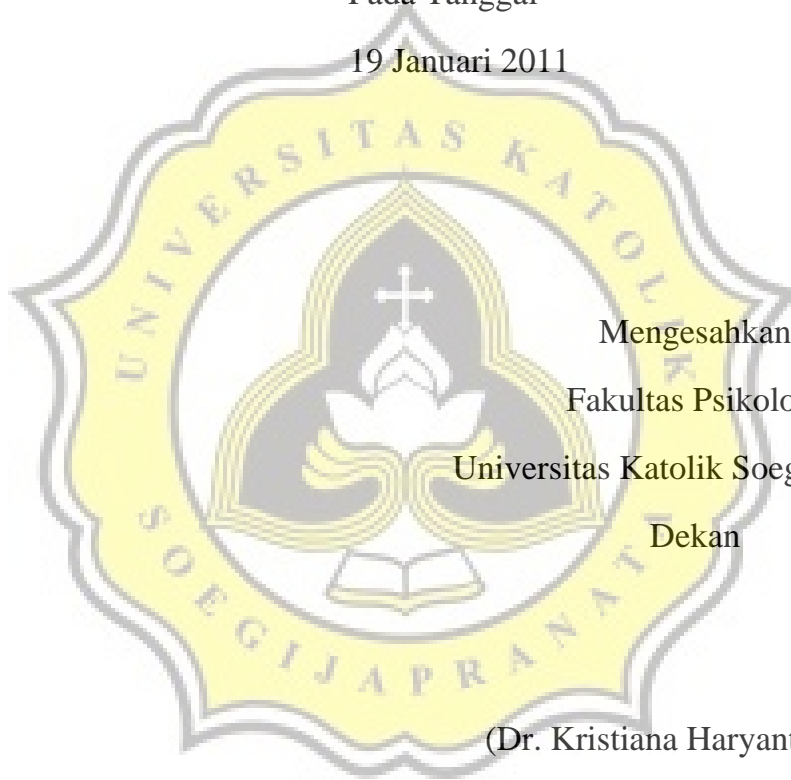
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

2011

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal
19 Januari 2011



Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata
Dekan

(Dr. Kristiana Haryanti, M.Si)

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Kristiana Haryanti, M.Si
2. Christine Wibowo, S. Psi, M.Si
3. Siswanto, S.Psi, M.Si



Kupersembahkan karya terindah ini untuk :

Bapak dan Ibu

Saudara-saudaraku

Teman-temanku

Dan

Sahabat-sahabatku

MOTTO

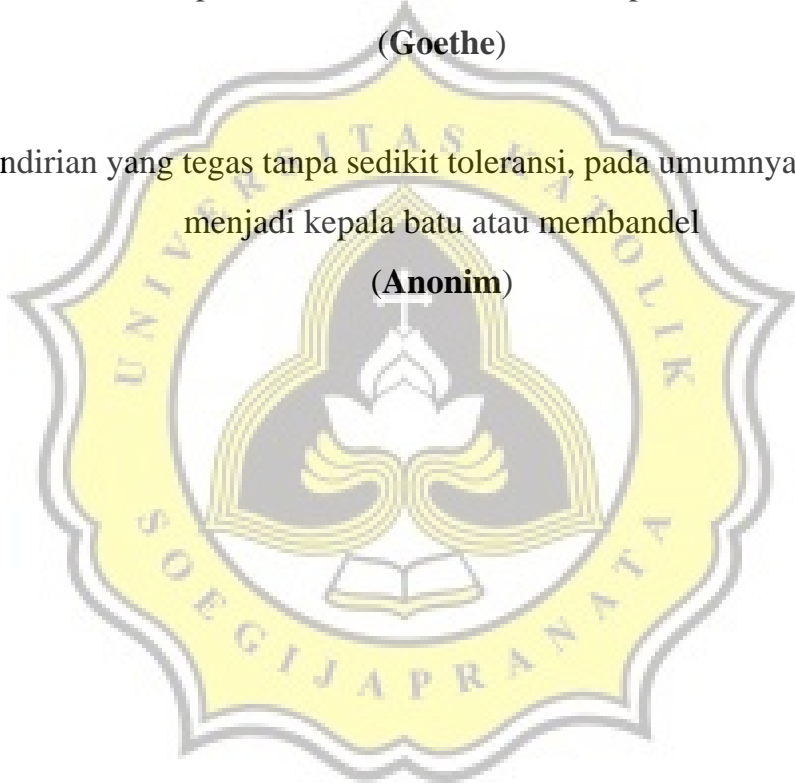
Berkomitmen itu mudah, namun untuk mempertahankannya membutuhkan perjuangan dan keyakinan untuk melakukannya.

Cinta kasih dapat timbul dalam sekejap mata, tetapi kerja keras sukar sekali dibina walaupun telah memakan waktu hampir seumur hidup

(Goethe)

Pendirian yang tegas tanpa sedikit toleransi, pada umumnya berbalik menjadi kepala batu atau membandel

(Anonim)



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan rahmatNya yang telah melindungi dan membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Komitmen Kerja Ditinjau Dari Organizational Citizenship Pegawai Negeri Sipil”.

Skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Kristiana Haryanti, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan Dosen Pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk penulis ditengah kesibukkan yang dijalani beliau dan dengan penuh kesabaran membimbing, mengarahkan dan juga selalu memberikan dorongan, nasehat, semangat, dan dukungan kepada penulis.
2. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata yang telah memberikan bekal ilmu. Semoga apa yang sudah diajarkan bermanfaat bagi diri penulis dan orang lain.
3. Bapak dan Ibu serta adik yang selalu memberikan dukungan baik materi maupun imateri. Penulis persembahkan karya yang sederhana ini untuk kalian. Terima kasih atas dukungan dan omelan kalian.
4. Ibu MG. Sri Rahayu, S.Sos selaku Sekretaris Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian. Terima kasih juga untuk

pengalaman dan tambahan ilmu yang diberikan selama penulis melakukan penelitian.

5. Seluruh pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket.
6. Seluruh Keluarga Besar Sunrice, terima kasih untuk rasa kekeluargaan yang telah penulis dapatkan, terima kasih untuk ilmu yang telah kalian berikan.
7. Seluruh Keluarga Besar LPT Soegijapranata 2010-2011 terutama para Konsultan, Bu Ning, Mbak Cucu, Mas Agus, Asisten LPT 2010-2011 dan para Satpam LPT, terima kasih untuk semangat dan waktu yang telah teman-teman berikan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk PT Mutual Plus terutama Mbak Indri, Mbak Ajeng, Mbak Didut, Mas Achie dan Mas Agus, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis. Walaupun sebentar tapi sudah banyak ilmu dan pengalaman yang penulis dapatkan.
9. Untuk teman - teman angkatan 2006. Khususnya Dyah Kristiani, Nimas Dewi, Agniraga A, Anastasia Suci, dan Defiani I. Terima kasih untuk pertemanan yang kita jalin selama ini. Penulis tidak akan melupakan hubungan pertemanan ini. Terima kasih untuk bantuan kalian semua.
10. Sahabat - sahabatku terutama Bintang Krisnado, Daniel Krisna, Alice Mayella, dan Rafael Byan. Terima kasih atas support, nasehat, dan teguran kalian sehingga membuat penulis menjadi lebih bersemangat lagi.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan moral, material maupun spiritual selama penyusunan skripsi ini.

Semarang, 19 Januari 2011

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.	Latar
Belakang Masalah	1
2.	Tuju
an Penelitian	8
3.	Manf
aat Penelitian	8
a.....	Manf
aat Teoritis	8
b.	Manf
aat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A.	KO
MITMEN KERJA	9
1.	Peng
ertian Komitmen Kerja	9
2.	Aspe
k-aspek Komitmen Kerja.....	10

3.	Fakt	
or-faktor yang memengaruhi Komitmen Kerja		12
B.	ORG	
ANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB).....		16
1.	Peng	
ertian Organizational Citizenship Behavior (OCB).....		16
2.	Aspe	
k-aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB)		18
C.	Hub	
ungan Antara Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen		
Kerja.....		20
D.	Hipo	
tesis.....		23
BAB III METODE PENELITIAN		25
A.	Metode	
Penelitian yang Digunakan		25
B.	Identifikasi	
Variabel Penelitian		25
1.	Vari	
abel tergantung : Komitmen Kerja.....		25
2.	Vari	
abel bebas : Organizational Citizenship Behavior (OCB)		25

C.....	Defi	
nisi Operasional		25
1.	Kom	
itmen Kerja.....		25
2.	Orga	
nizational Citizenship Behavior (OCB)		26
D.	Suby	
ek Penelitian.....		26
1.	Popu	
lasi		26
2.	Tekn	
ik Sampling		29
E.	Meto	
de Pengumpulan Data.....		29
1.	Skal	
a Komitmen Kerja.....		29
2.	Skal	
a Organizational Citizenship Behavior (OCB)		31
F.	Vali	
ditas dan Reliabilitas Alat Ukur.....		33
1.	Vali	
ditas Alat Ukur		33
2.	Relia	
bilitas Alat Ukur.....		34

G.	Metode Analisis Data.....	35
BAB IV PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN		
A.	Orientasi Kancha Penelitian.....	36
B.	Persiapan Penelitian.....	37
1.	Penyusunan Alat ukur	37
a)	Skala Komitmen Kerja	37
b)	Skala OCB	38
2.	Persiapan Perijinan.....	39
3.	Pengumpulan Data	40
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas	41
a)	Uji Validitas Alat Ukur.....	42
i.	Skala Komitmen Kerja	42
ii.	Skala OCB	43
b)	Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	44

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A.	Uji
Asumsi	46
1.	Uji
Normalitas	46
2.	Uji
Linieritas	46
B.	Uji
Hipotesis	47
C.	Pem
bahasan	47
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
A.	Kesi
mpulan	54
B.	Sara
n	54
1.	Bagi
Pegawai	54
2.	Bagi
Pihak Instansi	55
3.	Bagi
Peneliti Selanjutnya.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59

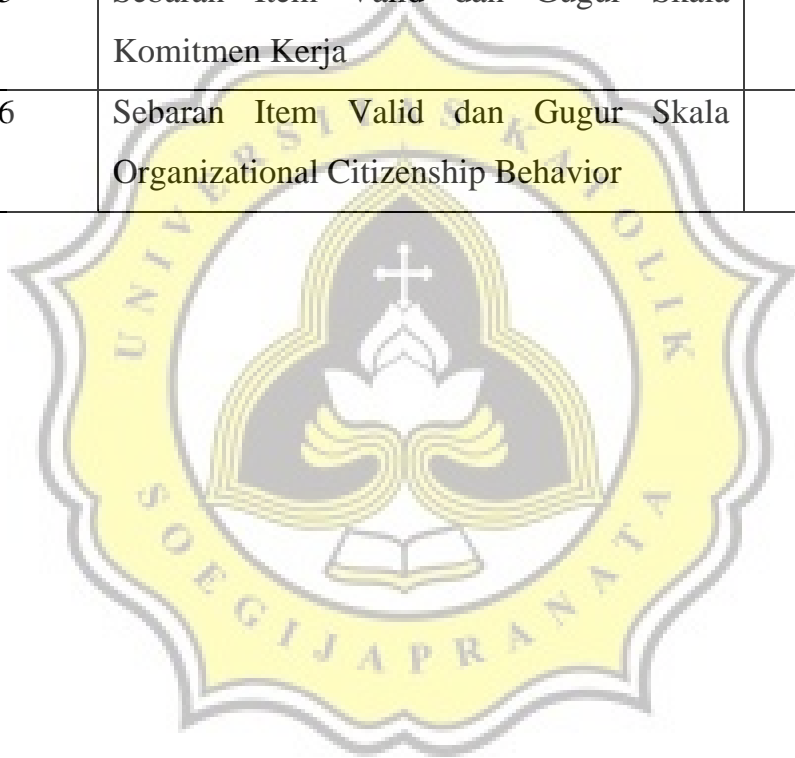


DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	JUDUL	HALAMAN
A	SKALA PENELITIAN	59
	A-1 Komitmen Kerja	61
	A-2 Organizational Citizenship Behavior	65
B	DATA UJI COBA PENELITIAN	68
	B-1 Komitmen Kerja	69
	B-2 Organizational Citizenship Behavior	72
C	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	75
	C-1 Komitmen Kerja	76
	C-2 Organizational Citizenship Behavior	80
D	DATA ITEM VALID	86
	D-1 Komitmen Kerja	87
	D-2 Organizational Citizenship Behavior	90
E	UJI NORMALITAS	93
F	UJI LINIERITAS	97
G	UJI HIPOTESIS	100
H	ANALISA TAMBAHAN	102
	H-1 Korelasi Aspek Var. Komitmen Kerja ke OCB	103
	H-2 Korelasi Aspek Var. OCB ke Komitmen Kerja	104
I	SURAT IJIN PENELITIAN	106
J	SURAT BUKTI PENELITIAN	107
K	BAGAN ORGANISASI	108

DAFTAR TABEL

TABEL	JUDUL	HALAMAN
1	Blue Print Skala Komitmen Kerja	31
2	Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior	33
3	Sebaran Item Skala Komitmen Kerja	38
4	Sebaran Item Skala Organizational Citizenship Behavior	39
5	Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Komitmen Kerja	43
6	Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Organizational Citizenship Behavior	44



H-1 KORELASI ASPEK VAR. KOMITMEN KERJA KE VAR. OCB

1. Korelasi kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan pada organisasi dengan OCB

Correlations

		OCB	Aspek1
OCB	Pearson Correlation	1	,304*
	Sig. (1-tailed)		,040
	N	34	34
Aspek1	Pearson Correlation	,304*	1
	Sig. (1-tailed)	,040	
	N	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

2. Korelasi keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi dengan OCB

Correlations

		OCB	Aspek2
OCB	Pearson Correlation	1	,518**
	Sig. (1-tailed)		,001
	N	34	34
Aspek2	Pearson Correlation	,518**	1
	Sig. (1-tailed)	,001	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level

3. Korelasi kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan OCB

Correlations

		OCB	Aspek3
OCB	Pearson Correlation	1	,166
	Sig. (1-tailed)		,173
	N	34	34
Aspek3	Pearson Correlation	,166	1
	Sig. (1-tailed)	,173	
	N	34	34

H-2 KORELASI ASPEK VAR. OCB KE VAR. KOMITMEN KERJA

1. Korelasi conscientiousness dengan komitmen kerja

Correlations

		Conscientiousness	Komitmen Kerja
Conscientiousness	Pearson Correlation	1	,180
	Sig. (1-tailed)		,154
	N	34	34
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	,180	1
	Sig. (1-tailed)	,154	
	N	34	34

2. Korelasi altruism dengan komitmen kerja

Correlations

		Altruism	Komitmen Kerja
Altruism	Pearson Correlation	1	,470**
	Sig. (1-tailed)		,003
	N	34	34
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	,470**	1
	Sig. (1-tailed)	,003	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3. Korelasi civic virtue dengan komitmen kerja

Correlations

		Civicvirtue	Komitmen Kerja
Civicvirtue	Pearson Correlation	1	,295*
	Sig. (1-tailed)		,045
	N	34	34
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	,295*	1
	Sig. (1-tailed)	,045	
	N	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

4. Korelasi courtesy dengan komitmen kerja

Correlations

		Courtesy	Komitmen Kerja
Courtesy	Pearson Correlation	1	,250
	Sig. (1-tailed)		,077
	N	34	34
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	,250	1
	Sig. (1-tailed)	,077	
	N	34	34

5. Korelasi sportsmanship dengan komitmen kerja

Correlations

		Sportsmanship	Komitmen Kerja
Sportsmanship	Pearson Correlation	1	,349*
	Sig. (1-tailed)		,022
	N	34	34
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	,349*	1
	Sig. (1-tailed)	,022	
	N	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Hasil Korelasi Aspek

1. Korelasi aspek Komitmen Kerja ke OCB

Aspek Komitmen kerja	Korelasi	Sig. (1-tailed)	Hasil
Kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan pada organisasi	0,304	0,040	p < 0,05 jadi signifikan
Keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi	0,518	0,001	p < 0,01 jadi sangat signifikan
Kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi	0,166	0,173	p > 0,05 jadi tidak signifikan

2. Korelasi aspek OCB ke komitmen kerja

Aspek OCB	Korelasi	Sig. (1-tailed)	Hasil
Conscientiousness	0,180	0,154	p > 0,05 jadi tidak signifikan
Altruism	0,470	0,003	p < 0,01 jadi sangat signifikan
Civic virtue	0,295	0,045	p < 0,05 jadi signifikan
Courtesy	0,250	0,077	p > 0,05 jadi tidak signifikan
Sportsmanship	0,349	0,022	p < 0,05 jadi

			signifikan
--	--	--	-------------------



Lampiran I SURAT IJIN PENELITIAN



Lampiran J

SURAT BUKTI PENELITIAN



Lampiran K BAGAN ORGANISASI