

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK
AREA II BANDUNG BRAGA KANWIL VI JAWA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi



Disusun Oleh:

Ammy Novita Setiawati

NIM. 07710084

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2011



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/716/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO)
TBK. AREA II BANDUNG BRAGA KANWIL VI JAWA
BARAT

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ammy Novita Setiawati
NIM : 07710084

Telah dimunaqosyahkan pada : Jumat, tanggal : 13 Mei 2011
dengan nilai : 95,33 (A)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

Benny Herlena, M.Si
NIP.19751124 200604 1 002

Penguji I

Retno Pandan Arum K., M.Si
NIP. 19731229 200801 2 005

Penguji II

Nurus Sa'dah M.Psi, Psi
NIP. 19741120 20003 2 003

Yogyakarta, 13 Mei 2011

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Prof. Dr. Daudung Abdurahman, M.Hum
NIP.19630306 198903 1 010

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda dibawah ini adalah :

Nama : Ammy Novita Setiawati


NIM : 07710084

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya adalah asli hasil karya peneliti sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Yogyakarta, 9 Mei 2011

Yang menyatakan


Ammy Novita Setiawati

NIM. 07710084

NOTA DINAS PEMBIMBING

Prof. Dr. Dudung Abdurrahman
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Ammy Novita Setiawati

NIM : 07710084

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area II Bandung Braga Kanwil VI Jawa Barat


Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Mei 2011
Pembimbing,


Benny Herlena, M.Si
NIP. 197511242006041002

MOTTO

Hanya ada satu saya, dan saya tetap satu..

Saya tak dapat melakukan segala sesuatu

tapi saya dapat melakukan sesuatu..

Karena saya tak bisa melakukan segala sesuatu,

Saya tak akan menolak melakukan apa yang bisa

Saya lakukan.....

(Ammy Novita Setiawati, 2011)

Semua hal memiliki kemungkinan untuk terjadi...

Bila Allah berkehendak & Tentunya dengan kerja keras ..

Halaman Persembahan

*Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas berkah,
Rahmat, serta kemudahan yang diberikan-Nya, dengan
segenap cinta dan sayang karya sederhana ini*

Kupersembahkan Kepada :

Almamaterku Tercinta

Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Keluargaku Tercinta

Ayah dan Ibundaku ;

Eddy Muslim, SH & Drg. Budhi Dwi Astuti

Atas Cinta, Kasih Sayang, dan Tetesan Air Mata di Setiap

Doa Yang Tiada Akhir

Keluarga Sutopo Setyo Budi & Dra. Budhi Susilowati

PRAKATA

Segenap puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana strata satu (S-1), dapat terselesaikan dengan lancar.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, akan tetapi harapan penulis dengan bantuan para pembaca akan dapat menuju kearah yang lebih baik. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritikan, saran maupun nasehat yang membangun guna perbaikan skripsi selanjutnya.

Peneliti dengan segala kerendahan hati menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini berbagai pihak telah banyak memberikan dukungan dan bantuan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dudung Abdurrahman, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Benny Herlena. M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta sebagai Dosen pembimbing Skripsi yang senantiasa membimbing dan memotivasi peneliti mulai dari awal pembuatan proposal penelitian sampai akhir penelitian. “Terima Kasih pak, atas ilmu, waktu dan kesabarannya”.

3. Ibu Erika Setyanti Kusuma Putri, M.Si selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah membimbing dan mengarahkan jalan studi peneliti dari awal kuliah sampai selesai.
4. Ibu Retno Pandan Arum K S. Psi. M.Si dan Ibu Nurus Sa'adah S.Psi M.A selaku tim penguji yang telah memberi masukan dan saran-saran untuk menyempurnakan penelitian ini.
5. Bapak Mustadin Taggala S.Psi, M.Si yang telah banyak memberikan masukan positif serta nasehat-nasehat yang bijaksana dari sebelum peneliti mendapatkan judul sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Mama & papa yang selalu memberikan kasih sayang tanpa pamrih. "I Love You,tunggu kesuksesan Ammy yang lain ya, Kalian yang terbaik yang aku miliki..". Buat Pakdhe Topo & Bulik Susi yang selalu memberikan dukungan pada peneliti.
7. Seluruh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area II Bandung Braga: Om Win, Teh Nova, Bu Betty, Bu Otty, Teh Anggi, Teh Maria, Mas Daru, Pak Odang, Pak Wawan dan karyawan lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membimbing peneliti selama magang maupun proses penelitian, juga para kepala cabang PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Bandung Braga, Branch Bandung Setia Budi, Branch Bandung R.S Hasan Sadikin, Branch Bandung Padjajaran, CO Bandung Jatinangor, CO Bandung Otista, CO Bandung Sukajadi, CO Baros Leuwigajah, "Terimakasih atas kerjasamanya".

8. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah banyak memberikan pengetahuan yang sangat berarti, serta seluruh staff Tata Usaha dan kemahasiswaan yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
9. Laboratorium Psikologi yang telah memberikan kesempatan berkali-kali kepada penulis untuk menambah pengalaman menjadi asisten praktikum Psikologi Faal, PSD II(Observasi dan Wawancara), PSD IV(Tes Grafis dan Wartegg).
10. Teman- Teman Cozy Piranha : Arin, Tina, Mbak tri, Yola, Elok, Sari, Cha-cha, Dila, terimakasih atas kekeluargaan yang telah terjalin “Aku sayang kalian....” Rektor ISI Yogyakarta Ibu Hermin dan Bapak Marjidjo sekeluarga yang telah memberikan tempat yang nyaman untuk peneliti dan teman kos yang lain dirumah beliau dari awal perkuliahan sampai selesai “Terimakasih atas nasehat-nasehat yang sangat berharga”
11. Special Thanks untuk Muhammad Ahlis atas 1,...2,...3,...tahun dan semoga seterusnya...”Adanya perbedaan tercipta agar kita saling melengkapi”.
12. Teman-teman Psikologi angkatan 2007; Ilham, Budi, Yanti, Leni, Ari, Novi, Phia, Iffa, Arie, Ita, Nunung, Samir, Mbak Fetra, Sugiyanti, Lela, Ira, Kak Tia, Evi, Diah, Ipoh, Dina, Aida, Kak Sai, Ajhay, Farid, Maz Badi’, Maz Dian, Maman, Fikar, Anaz, Awan, Yadi, Wahid, Cak Nuzul, Rio, Yudin, Muadz, Zaenal, Andi, Gunawan, Fadli, Yoga, Ridwan, Bagus, Rizki, Hunter, Syahid, Fared, Fathur, Kurniadi, Abbas, Kiki, Yuyun, Dita, Annisa, Hasna, Ella, Zahro, Dian, Liza, Ida, Fatimah, Nia, Uli, Dewi, Ana, Mba Widya, Mba Ifa, Hany, Zela, Maya, Miftah, Luthfi, Indah, Fitri, Lika “*You are my Best Family!!!*”.

13. Temen-Teman KKN ku, Wiwid, Opie, Kak Arie, Kak Aan, Dedi, Chimunk, Zuhair (Makasih lho atas utangan pulsanya selama di Bandung), Irfan, Mba Wati, Ribchan, juga Seluruh warga lokasi KKN ku Dusun Kalongan, Kelurahan Tlogoadi, Kecamatan Mlati-Sleman”terimakasih atas pelajaran hidup, cerita-cerita dan kenangan yang telah terukir”
14. Buat Angkatan 2008, 2009, dan seterusnya : Yunan, Handoko, Salsa, Halfizh, , Imam, Sinta, Zuka, Syahri, Fahri, Oe-Oel, Aning, Tika dan semuanya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu “Lanjutkan perjuangan kalian, semoga kelak Psikologi UIN Sunan Kalijaga menjadi jurusan Psikologi yang sejajar dengan jurusan Psikologi Universitas ternama yang lain serta patut untuk diperhitungkan di dunia kerja, pendidikan serta masyarakat...Amin Ya Rabb”

Akhirnya peneliti sampaikan rasa terimakasih yang dalam kepada teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan, dukungan, bantuan dan perhatian kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan studi ini dengan baik.

Yogyakarta, 9 Mei 2011

Peneliti,

Ammy Novita Setiawati

NIM. 07710084

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	10
C. Manfaat Penelitian.....	10
D. Keaslian Penelitian	11
BAB II. LANDASAN TEORI	17
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
2. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
3. Faktor Yang Mempengaruhi OCB	23
4. Manfaat OCB Dalam Perusahaan.....	27
B. Kepuasan Kerja	31

1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	31
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	33
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	36
C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan OCB	37
D. Hipotesis	41
BAB III. METODE PENELITIAN	42
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	42
B. Definisi Operasional.....	42
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	42
2. Kepuasan Kerja	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Metode Pengumpulan Data.....	44
1. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	45
2. Skala Kepuasan Kerja.....	46
E. Validitas dan Reliabilitas Instrument	49
F. Metode Analisis Data	50
1. Uji Asumsi	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Linearitas	51
2. Uji Statistik	51
a. Uji Korelasional <i>Product Moment</i>	51
b. Analisis Regresi Linear	51
BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Orientasi Kancan.....	53
B. Persiapan Penelitian	56
1. Proses Perizinan	56
a. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandung Braga.....	56
b. Cabang PT Bank Mandiri Area Bandung Braga	56
2. Pelaksanaan Try Out.....	57

3. Hasil Try Out.....	58
a. Skala Kepuasan Kerja	59
b. Skala Organizational Citizenship Behavior	60
c. Uji Reliabilitas.....	62
C. Pelaksanaan Penelitian	63
D. Analisis Data.....	66
1. Uji Normalitas	66
2. Uji Linearitas.....	66
3. Kategorisasi individu pada masing-masing skala	67
4. Uji Hipotesis.....	71
E. Pembahasan	72
 BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	46
Tabel 2. Indikator Perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	46
Tabel 3. Blueprint Skala Kepuasan Kerja	48
Tabel 4. Indikator Perilaku Kepuasan Kerja	48
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 6. Distribusi aitem valid dan gugur Skala Kepuasan Kerja setelah <i>Try Out</i>	59
Tabel 7. Distribusi aitem valid dan gugur Skala Kepuasan Kerja dengan nomor baru.....	60
Tabel 8. Sebaran aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	61
Tabel 9. Distribusi aitem valid dan gugur skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> setelah <i>Try Out</i>	61
Tabel 10. Distribusi aitem valid dan gugur Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan nomor baru.....	61
Tabel 11. Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja dan Skala OCB setelah <i>Try Out</i>	62
Tabel 12. Jumlah pegawai Bank Mandiri Bandung Braga Yang memiliki Masa kerja lebih dari 1 tahun.....	63
Tabe 13. Jumlah Subjek penelitian berdasarkan lokasi	64
Tabel 14. Jumlah subjek penelitian berdasarkan sebaran kuesioner	65

Tabel 15. Jumlah subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin	65
Tabel 16. Hasil uji normalitas skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan skala kepuasan kerja	66
Tabel 17. Deskriptif Statistik skor skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan skala kepuasan kerja	67
Tabel 18. Kategorisasi skor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	68
Tabel 19. Kategori skor kepuasan kerja.....	69
Tabel 20. Hasil analisis regresi linear variabel OCB dengan kepuasan Kerja	71
Tabel 21. Frekuensi OCB karyawan Laki-laki dan perempuan	76

DAFTAR LAMPIRAN

A. Data <i>Try Out</i>	85
1. Skala Kepuasan Kerja.....	86
2. Skala OCB.....	88
B. Data Penelitian	90
1. Data mentah kepuasan kerja	91
2. Data OCB.....	97
C. Reliability	103
1. Skala kepuasan kerja	104
2. Skala OCB.....	108
D. Histogram	112
1. Kepuasan kerja	113
2. OCB	113
3. Linearity.....	114
E. Kategorisasi	115
1. Kategorisasi Kepuasan kerja.....	116
2. Kategorisasi OCB.....	116
F. Uji Asumsi	117
1. Uji normalitas.....	118
2. Uji Linearitas.....	119
G. Uji Hipotesis	121
1. <i>Product moment</i>	122
2. Analisis Regresi Linear.....	123
3. Statistik Deskriptif.....	127
H. Alat Ukur/ Skala.....	129
1. Skala <i>Try Out</i>	130
2. Skala Penelitian	138
I. Surat Perizinan	145
1. Surat izin penelitian dari Fakultas	146
2. Surat Persetujuan penelitian Bank Mandiri	147

J. Surat Bukti Penelitian.....	148
1. Bukti telah melakukan <i>pre-eliminary Try out</i>	149
2. Bukti telah melakukan <i>Try out</i>	155
3. Bukti telah melakukan penelitian	156

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT
BANK MANDIRI (PERSERO) TBK AREA II BANDUNG BRAGA
KANWIL VI JAWA BARAT**

Ammy Novita Setiawati

Benny Herlena

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk area II Bandung Braga Kanwil VI Jawa Barat.

Subjek penelitian adalah karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang berada dibawah naungan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandung Braga dan masih berada di wilayah Bandung. Keseluruhan subjek berjumlah 78 orang dari 8 cabang yang berbeda-beda. Teknik pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik cluster sampling.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala *organizational citizenship behavior*. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linear dan uji korelasional product moment.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area II Bandung Braga ditunjukkan dengan Koefisien korelasi $R_{xy} = 0.511$ dan $p = 0.000$, dengan demikian hipotesis diterima. 2. Berdasarkan hasil analisis tambahan yaitu analisis regresi linier diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi pada *organizational citizenship behavior* sebesar 26.2 % ditunjukkan dengan $R\ square = 0.262$, sedangkan aspek kepuasan kerja yang memiliki kontribusi dominan terhadap *organizational citizenship behavior* , yaitu rekan kerja dengan $R\ square = 0.190$ dan aspek pekerjaan itu sendiri dengan $R\ square = 0.072$.

Kata kunci : *kepuasan kerja, organizational citizenship behavior*

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK BANDUNG BRAGA AREA II REGIONAL
OFFICE VI WEST JAVA**

Ammy Novita Setiawati

Benny Herlena

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior on the employees of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk area II Braga Bandung West Java Regional Office VI.

The subjects were employees of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, which is under the auspices of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandung Braga and still in the area of Bandung. Overall subjects totaled 78 people from 8 different branch. The sampling technique research using cluster sampling technique.

Data collection method used is the scale of job satisfaction and organizational citizenship behavior scale. Data analysis was done by using linear regression analysis and product moment correlation test.

The results showed that: 1. There is a very significant positive relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior on the employees of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area II Bandung Braga shown with correlation coefficient $R_{xy} = 0.511$ and $p = 0.000$, so the hypothesis is accepted. 2. Based on the results of additional analysis of linear regression analysis found that job satisfaction contributes to organizational citizenship behavior amounted to 26.2% shown by the R square = 0.262, while aspects of job satisfaction that has a dominant contribution to organizational citizenship behavior, co-workers with R square = 0.190 and aspects of the job it self with R square = 0.072.

Keywords: job satisfaction, organizational citizenship behavior

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor sumber daya manusia kini telah menjadi fokus perhatian bagi dunia kerja. Dewasa ini, keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Penelitian tentang perilaku manusia mengungkap pentingnya meneliti pengaruh individu dan organisasi terhadap sikap dan perilaku. Menurut Livingstone (dalam Setiawan, 2005) “Setiap penelitian ilmiah bidang psikologi harus memperhitungkan segala situasi, misalnya; keadaan orang dan lingkungannya”. Mereka juga menekankan kebutuhan untuk meneliti perilaku sebagai hasil dari hubungan antara orang dan lingkungan.

Peranan SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama penting dengan pekerjaan itu sendiri. Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mampu membeli mesin-mesin atau peralatan canggih dan mahal, namun jika mereka tidak memiliki SDM yang kompeten dalam mengoperasikannya maka peralatan yang canggih dan mahal tersebut tidak berguna. Terlebih pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan. Perusahaan sebagai penyedia pekerjaan menginginkan produktivitas yang tinggi dari karyawannya sedangkan karyawan sebagai tenaga kerja menginginkan kepuasan kerja.

Demikian pula yang terjadi pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk area II wilayah Jawa Barat, di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, profesionalitas yang mereka junjung sangat tinggi untuk terus meningkatkan kualitas agar menarik lebih banyak para konsumen dan pengguna jasa mereka, yang tercermin dalam jargon mereka “*Terdepan, terpercaya, tumbuh bersama anda*”. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk memaksimalkan potensi mereka di segala bidang, terutama dalam pengelolaan SDM, dalam hal ini mandiri selalu mengadakan proses perbaikan yang tidak berkesudahan agar selalu dapat menawarkan dan memberikan manfaat serta solusi terbaik sesuai kebutuhan nasabah yang mudah dilaksanakan, nyaman, dimana saja, dan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan jiwa service Bank Mandiri yang merupakan langkah strategis untuk menjadi “*service legend*” untuk mencapai visi Bank Mandiri: “*To be Indonesians Most Admired and progressive Financial Institution*” (Buku Saku Mandiri, 2010).

Menurut hasil wawancara peneliti pada tanggal 28 Januari 2011 dengan EM, selaku area manager PT Bank Mandiri (Persero) Tbk area II Kanwil VI Jawa Barat, harus diakui bahwa bekerja di Bank menyita banyak waktu dan tenaga, mengingat jam kerja yang sangat padat, yang keseluruhannya telah diatur oleh sistem dalam perusahaan, hal ini yang terkadang menimbulkan gejolak pada masing-masing pribadi karyawan, masih banyak karyawan yang merasa sakit hati karena yang didapatkan terutama dalam segi finansial tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, namun dalam menyikapi perasaan sakit hati tersebut tergantung masing-masing pribadi karyawan. Bagi karyawan yang menyikapi

secara negatif, mereka hanya bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, tidak ada inisiatif atau ide-ide kreatif untuk disumbangkan bagi kemajuan perusahaan, padahal ditengah-tengah persaingan yang sangat ketat saat ini dibutuhkan SDM yang handal dan punya ide-ide kreatif untuk memenangkan persaingan antar perusahaan terutama yang bergerak dalam bidang perbankan. Bagi karyawan tersebut peraturan-peraturan harus diterapkan dengan sangat ketat oleh perusahaan, jika tidak, tindakan-tindakan indisipliner akan sering dilakukan karyawan. Umumnya karyawan juga tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja, harus ada *pressure* (tekanan) khusus dari atasannya baru mereka bekerja dengan lebih baik. Mereka bekerja hanya untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan saja.

Wawancara selanjutnya dilakukan peneliti pada 19 Februari 2011, dengan YS, selaku supervisor bisnis mikro tingkat wilayah. Menurut YS kesadaran karyawan terhadap perusahaan maupun terhadap rekan kerja masih kurang, misalnya apabila ada karyawan yang berhalangan hadir ataupun sedang sakit, karyawan yang bersangkutan harus memberitahu kepada perusahaan dua hari sebelum hari tersebut, dan perusahaanlah yang mencari pengganti bagi karyawan yang berhalangan hadir, bukan dari inisiatif karyawan yang lain. Fenomena lain yang dipaparkan oleh YS, ketika ada karyawan bagian customer service *overload* dengan pekerjaannya, karyawan yang lain masih jarang yang meluangkan waktu untuk membantu karyawan tersebut, sehingga karyawan yang mengalami *overload* pada pekerjaannya tersebut mengajukan permintaan permohonan tenaga tambahan kepada perusahaan, banyak juga karyawan yang

masih melanggar ketentuan perusahaan. YS juga menegaskan bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Kasus yang lain didapatkan peneliti pada tanggal 20 Februari 2011 dari hasil wawancara dengan DM selaku sekretaris cabang PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Bandung padjajaran. Kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap perusahaan maupun rekan kerja masih minim, karena para karyawan hanya bekerja sesuai dengan standar perusahaan, kesadaran untuk melakukan sesuatu yang lebih bagi perusahaan masih kurang, misalnya saja apabila ada karyawan baru, karyawan lama masih banyak yang bersikap tidak peduli, menurut DM, hal ini dikarenakan sikap karyawan baru terhadap karyawan lama yang merasa tidak membutuhkan bantuan maupun bimbingan dari karyawan lama karena status pendidikan karyawan baru yang lebih tinggi daripada karyawan lama, seharusnya mereka dapat bekerja sama dengan baik untuk dapat memajukan produktivitas perusahaan.

Apa yang dipaparkan di atas tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut. Kesemua itu akan berdampak pada rendahnya efektifitas dan efisiensi organisasi. Era globalisasi saat ini menuntut efektifitas dan efisiensi organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat (*hypercompetition*) antar organisasi. Perlu dilakukan perubahan internal organisasi untuk mengimbangi perubahan eksternal yang sedang berlangsung pesat saat ini.

Ulrich (dalam Angela, 2010) mengatakan bahwa kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Dengan *diversity* yang cukup besar tersebut berarti kemampuan sebagai “*agent of change*” juga akan berbeda-beda. Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua karyawan itu akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing individu karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun.

Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan. Dengan kata lain, kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawannya, apabila karyawan telah merasa diperlakukan adil oleh perusahaan dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan akan memberikan timbal balik pada perusahaan dengan berpartisipasi aktif dalam perusahaan.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya

kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai karyawan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *inrole*, yaitu perilaku individu yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang merupakan *job description* pada karyawan tetapi juga perilaku *extra-role*, yaitu perilaku yang dilakukan individu diluar *job description* berdasarkan inisiatif dari pribadi karyawan karena perasaan puas dan adil atas perlakuan organisasi kepadanya.

Peran tambahan atau *extra-role* yang dimiliki karyawan atau sering disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu (Elvinawanty, 2005).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah bentuk perilaku individu yang secara tiba-tiba dan dengan sengaja dilakukan tanpa mengharapkan sesuatu imbalan atau *reward* yang diberikan oleh organisasi, dikerjakan tanpa adanya peraturan untuk mengerjakan, serta merupakan pilihan individu untuk

mengerjakan pekerjaan tersebut diluar deskripsi pekerjaan pokoknya dan bersifat informal, dilakukan semata-mata untuk kemajuan organisasi (Organ, dalam Angela, 2010).

Williams dan Anderson (dalam Diefendorff dkk, 2002) membagi OCB menjadi dua kategori, yaitu OCB-O dan OCB-I. OCB-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, misalnya kehadiran di tempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati peraturan-peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban. OCB-I merupakan perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, misalnya membantu rekannya yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal pada karyawan lain. OCB menekankan pada kontrak sosial antara individu dengan rekan kerjanya dan antara individu dengan organisasi yang biasanya dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang mendasarkan pada kinerja terbatas yang diisyaratkan oleh organisasi.

Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi. Dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan OCB. Akan tetapi, yang lebih penting untuk OCB adalah bahwa karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil, bahwa prosedur dan hasil adalah adil (Luthans, 2006), artinya untuk menimbulkan suatu perilaku OCB karyawan harus merasa diperlukan secara adil oleh

perusahaan dan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja antara apa yang ia kerjakan dan apa yang ia terima.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan yang timbul sebagai akibat dari persepsi karyawan, yaitu bahwa dengan menyelesaikan tugas atau dengan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai yang penting dalam pekerjaan tersebut.

Perasaan positif tentunya akan membawa karyawan pada keadaan senang dan bergairah dalam menjalankan kewajibannya, sehingga melalui terwujudnya kepuasan kerja diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas hasil produksi dari karyawan.

Luthans (2006) memberikan definisi yang komprehensif mengenai kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang positif, yang diakibatkan atau dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan hasil penilaian dengan mendasarkan pada aspek respon emosional terhadap faktor-faktor pekerjaan, aspek persepsi individu terhadap bagaimana individu tersebut menganggap apa yang mereka kerjakan sebagai suatu hal yang penting dan persepsi terhadap seberapa baik hasil yang dirasakan. Faktor-faktor pekerjaan tersebut meliputi lima dimensi yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Robbins (2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pengertian ini difokuskan pada sikap sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau positif maupun

yang tidak menguntungkan atau negatif mengenai objeknya yang dalam hal ini adalah pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif. Misalnya, jika seorang karyawan merasa bahwa ia telah bekerja lebih keras dibandingkan yang lain tetapi mereka merasa kurang dihargai, maka kemungkinan besar dia akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, terhadap atasannya, dan atau terhadap rekan kerjanya. Ia merasa tidak puas. Sebaliknya, jika ia merasa pendapat perlakuan yang baik, dan mendapatkan upah yang sesuai, ia akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Ia merasa puas dengan pekerjaannya.

Konsekuensi dari ketidakpuasan diungkapkan oleh Wexley dan Yukl (dalam Setiawan, 2005) yang mengatakan bahwa ketidakpuasan akan mengakibatkan tingkah laku *withdrawal* yang terlihat dari munculnya absensi dan *turnover* atau mungkin perilaku agresi yang merugikan. Perilaku agresi tersebut dapat berbentuk sabotase, tindakan melakukan kesalahan dengan sengaja, pemogokan, lamban dalam bekerja, dan lain-lain.

Individu yang mempunyai persepsi positif terhadap kepuasan kerja akan mengembangkan segala perilaku yang baik dalam bekerja antara lain bersikap menolong, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada konsumen, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan, dan dengan suka rela mau menjaga dan melindungi aset-aset perusahaan. Begitu juga sebaliknya, individu yang mempunyai persepsi negatif terhadap kepuasan kerja akan mengembangkan perilaku yang buruk dalam

bekerja. Fenomena tersebut yang terjadi pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, masih ada karyawan yang merasa diperlakukan kurang adil oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sedangkan perusahaan menuntut adanya inovatif dan ide-ide kreatif dari karyawan untuk terus mengembangkan perusahaan, padahal untuk menimbulkan perilaku tersebut, karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil, bahwa prosedur dan hasil adalah adil.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang diajukan peneliti yaitu: Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk area II Bandung Braga Kanwil VI Jawa Barat.

C. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, seperti :

1. Secara teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri pada khususnya, mengenai *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang kepuasan kerja dengan perilaku karyawan.

2. Secara praktis.

- a. Bagi organisasi maupun instansi tempat dilakukan penelitian :hubungan kepuasan kerja dengan perilaku karyawan dapat dikatakan memberi nilai dan hasil yang konstruktif terhadap instansi karena dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan akan menimbulkan tingkat produktivitas karyawan tinggi yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.
- b. Bagi karyawan : kepuasan terhadap suatu penghargaan yang telah seseorang peroleh akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan apa yang telah ia kerjakan akan memberi manfaat serta fungsi yang membangun kepada suatu perusahaan.

D. Keaslian Penelitian

1. Keaslian Judul

Judul penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja maupun *Organizational citizenship behavior* (OCB) telah banyak diangkat sebagai penelitian. Salah satunya penelitian yang diangkat oleh Griffin, Patterson, dan West pada tahun 2001, dengan judul “*Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support*”. Perbedaan dengan penelitian kali ini, apabila dalam penelitian Griffin, dkk meneliti kepuasan kerja terkait dengan kerjasama kelompok dan dukungan supervisi, pada penelitian kali ini akan meneliti

hubungan *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Barbuto, Brown, dan Wilhite tahun 2001 dengan judul “*Testing the Underlying Motives of Organizational Citizenship Behaviour: A Field Study of Agricultural Co-Op Workers*”. Penelitian ini menguji hubungan antara sumber motivasi dan OCB, sedangkan penelitian kali ini akan menguji hubungan *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja.

2. Keaslian Variabel

Sebagai keaslian variabel, peneliti membandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ruvendi pada tahun 2005 dengan judul “Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di balai besar industri hasil pertanian Bogor”. Perbedaan penelitian Ruvendi dengan penelitian kali ini adalah dalam penentuan variabel, bila dalam penelitian Ruvendi kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel tergantung, pada penelitian kali ini kepuasan kerja digunakan sebagai variabel bebas.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Angela tahun 2010 dengan judul “Hubungan antara kepribadian *Big Five Theory* dengan *Organizational Citizenship Behavior*”. Perbedaan penelitian Angela dengan penelitian kali ini hanya terletak pada variabel yang digunakan, bila dalam penelitiannya Queenta Angela menguji hubungan antara kepribadian *Big Five Theory* dengan

Organizational Citizenship Behavior, penelitian kali ini akan menguji hubungan *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ignasius Setiawan pada tahun 2005 dengan judul “Kreativitas karyawan ditinjau dari kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator”. Bila dalam penelitian Ignasius Setiawan kepuasan kerja hanya berperan sebagai variabel mediator, penelitian kali ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel penentu yang dapat menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh De Bruyne pada tahun 2001 dengan judul “*A study to identify the factors responsible for job dissatisfaction and low teacher morale*”(Sebuah studi untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja dan moral rendah guru). Dalam penelitian De Bruyne konsep yang digunakan adalah tentang ketidakpuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang negatif, Hal ini berbeda dengan penelitian kali ini yang menggunakan konsep teori tentang kepuasan kerja yang mengatakan kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang positif, yang diakibatkan atau dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Stamper dan Dyne pada tahun 2001 yang berjudul “*Work status and organizational citizenship behavior: a field study of restaurant employees*”, teori OCB yang digunakan yaitu mengkolaborasikan antara teori OCB organ yang dengan teori OCB dyne,

sedangkan dalam penelitian kali ini teori OCB yang digunakan adalah teori OCB Organ dan teori OCB Graham.

3. Keaslian Subjek

Sebagai keaslian Subjek peneliti membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angela tahun 2010 dengan judul “Hubungan antara kepribadian *Big Five Theory* dengan *Organizational Citizenship Behavior*”, dalam penelitian Angela subjek penelitian adalah 60 karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang, sedangkan penelitian kali ini yang menjadi subjek penelitian adalah 80 karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area II Bandung Braga Kanwil VI Jawa Barat.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Almigo pada tahun 2004 dengan judul “Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan”. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Pusri Palembang. Pada penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *purposive random sampling*. Subjek penelitian ini adalah Karyawan Departemen Jasa-Jasa Teknik (JJT), Perkapalan dan Pengantongan (Paltong), dan Rancang Bangun dan Perencanaan (RBP) PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Subjek penelitian adalah karyawan Level Staff Pelaksana (Muda, Madya, Senior). Telah menempuh pendidikan formal minimal SLTA atau yang sederajat, dan telah masuk kedalam karyawan tetap minimal 1 tahun, sedangkan dalam penelitian kali ini yaitu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kanwil VI Area II Bandung Braga Jawa Barat , yaitu 7 cabang yang beroperasi di daerah

Bandung. Subjek penelitian adalah karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan ketentuan telah memiliki masa kerja minimal satu tahun, dengan asumsi karyawan tersebut telah cukup berinteraksi secara interpersonal dengan karyawan lain (rekan kerja) dan merasakan dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. Teknik pengambilan sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*

4. Keaslian Alat Ukur

Sebagai keaslian alat ukur, peneliti membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvinawanty tahun 2005 yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior* karyawan ditinjau dari persepsi iklim organisasi, masa kerja, dan jenis kelamin” yang merupakan penelitian pada karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta. Dari Hasil dari penelitian ini adalah persepsi terhadap iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 11.525 %. Semakin baik persepsi terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan. Sedangkan masa kerja dan jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Dalam penelitian Elvinawanty menguji hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan tiga variabel, penelitian kali ini hanya menguji hubungan *organizational citizenship behavior* dengan memfokuskan satu variabel yaitu kepuasan kerja. Perbedaan

yang lain juga terdapat pada dimensi atau aspek *organizational citizenship behavior* yang digunakan dalam penyusunan angket. Elvinawanty menggunakan dimensi OCB yang dikemukakan oleh Graham, yang meliputi tiga dimensi yaitu *obedience*, *loyalty*, dan *participation*, sedangkan peneliti menggunakan dimensi OCB yang dikemukakan oleh Organ, dkk yang meliputi lima dimensi yaitu, *conscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportmanship*, dan *courtesy*.

Dari sekian banyak penelitian yang terdahulu, penelitian ini mempunyai perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu selain yang telah dijelaskan diantaranya adalah dalam penelitian ini mengangkat tema kepuasan kerja yang memiliki lima aspek dikorelasikan dengan *organizational citizenship behavior*. Perbedaan lain penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada metode analisis, karakteristik subjek, alat ukur, jumlah subjek, dan tempat penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

- a. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Mandiri Area Bandung Braga. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi kontribusi *organizational citizenship behavior* yang diberikan karyawan pada perusahaan. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka kontribusi *organizational citizenship behavior* karyawan pada perusahaan semakin rendah.
- b. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat kontribusi *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Area Bandung Braga berjenis kelamin perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Hal ini ditunjukkan dari perolehan mean karyawan perempuan sebesar 150,60 sedangkan karyawan laki-laki sebesar 149,42, yang berarti karyawan perempuan cenderung lebih mudah dalam, melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* bagi perusahaan daripada laki-laki.
- c. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *R square* sebesar 0.262 atau 26,2 % sehingga 73,8% sisanya berasal dari faktor lain selain kepuasan kerja, dari 5 aspek dari kepuasan kerja

hanya ada 2 aspek yang memiliki kontribusi dominan terhadap *organizational citizenship behavior*, yaitu rekan kerja dengan sumbangan R square sebesar 0.190 (19%) dan pekerjaan itu sendiri dengan sumbangan sebesar 0.072(7,2%).

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang diajukan antara lain :

1. Bagi Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandung Braga

Perlu bagi para karyawan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*, karena dengan memberikan kontribusi *organizational citizenship behavior* yang tinggi memberikan banyak manfaat bagi karyawan maupun perusahaan tempat mereka bekerja, antara lain; meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

2. Bagi instansi terkait

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pemicu timbulnya produktivitas karyawan, salah satu bentuk dari produktivitas karyawan adalah melalui perilaku *organizational citizenship behavior*. Maka bagi pihak atau instansi terkait diharapkan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui kepuasan kerja karena apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi,

akan lebih mudah bagi karyawan mengembangkan perilaku *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan menurunkan tingkat *turnover*. Penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan *Organizational citizenship behavior* di kalangan karyawannya.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti *Organizational citizenship behavior*, peneliti menganjurkan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang dapat memberikan sumbangan besar terhadap *Organizational citizenship behavior* seperti persepsi atas dukungan organisasi, kepribadian, keadilan prosedural maupun persepsi terhadap iklim organisasi, dsb yang dipaparkan oleh Elvinawanty (2005). Serta pengembangan subjek penelitian juga peneliti anjurkan selain karyawan perbankan sebagai objek penelitian seperti pegawai perusahaan lainnya yang terkemuka di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2004). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche, Vol 1*(1): 50-60.
- Alsa, A. (2007). *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Angela, Q. (2010). Hubungan Antara Kepribadian *Big Five Theory* Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barbuto, Brown, Wilhite & Wheeler. (2001). Testing The Underlying Motives of Organizational Citizenship Behaviors : A Field Study Of Agricultural Co-Op Workers. *28th Annual National Agricultural Education Research Conference* (Page 539). University of Nebraska-Lincoln.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, Vol. 27: 505-522.
- DeBruyne, W.J. (2001). A Study To Identify The Factors Responsible For Job Dissatisfaction And Low Teacher Morale. *A Research paper Master of Science Degree* (non publication). The Graduate School University of Wisconsin-stout.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining The Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23: 93-108.
- Dorman ,C & Zaph, D. (2001). Job satisfaction : a meta analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*. Vol.22 : 483-504.
- Dyne, L. V., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 37: 765-802.
- Elvinawanty, R. (2005). Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Iklim Organisasi, Masa Kerja & Jenis Kelamin. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta. Fakultas Psikologi UGM.
- Griffin A. Mark, Patterson Malcolm G, & West M.A. 2001. "Job satisfaction and teamwork : the role of supervisor support". *Journal of organizational Behavior*, Vol. 22 : 537-550.

- Hadi, S. (2002). *Statistik Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasanbasri, M & Dana. (2007). *Hubungan Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Di Politeknik Kesehatan Banjarmasin*. WPS. Yogyakarta : KPMK UGM.
- Hodson, C. (2001). *Psychology and Work. Routledge Modular Psychology Series*.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Jacqueline, K & Shapiro. (2003). The Employment Relationship in the U.K Public Sector : A Psychological Construct Perspective. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 13: 213-230.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Organizational Behavior 10th edition). Yogyakarta: Andi Offset
- Morrison, E. W. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior : The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 37: 1543-1567.
- Organ D.W, Podsakoff P.M, MacKenzie S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior; Its nature, antecedents, and consequences*. USA: SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M. & McKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, Vol. 31: 351-363.
- PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. (2010). *Buku Saku Standar Layanan Cabang*. Jakarta.
- Robbins. Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ruvendi,R. (2005). Imbalan& Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol 01. 17-26.
- Setiawan, I. (2005). Kreativitas Karyawan Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional & Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Sloat, K. C. M. (1999). Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be "Good Citizenship"? *Professional Safety*, Vol. 44: 20-23.

- Sommers, S. M., Bae, S. H. & Luthans, F. 1996. Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees. *Human Relation*, Vol. 49: 977-993.
- Stamper, C.L & Dyne L.V. 2001. "Work status and organizational citizenship behavior: a field study of restaurant employees". *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 22 : 517-536.
- Widhianingtanti, L.T. (2005). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Komitmen terhadap Organisasi dan Iklim Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Telogorejo Semarang. *Tesis* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

LAMPIRAN A

(DATA TRY OUT)

1. DATA TRY OUT KEPUASAN KERJA

2. DATA TRY OUT OCB

Data Try Out Kepuasan Kerja

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	2	4	4	4	2	4	2	4
2	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4
5	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	4	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	4	5	4	1	4	3	2	1	1
6	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5	3	2	5	5	5	3	5	2	2	4	4	3	1	5	5
7	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	3	5	5
8	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
9	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
10	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	2	5	5
12	5	4	4	4	5	4	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
14	3	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	3	4
15	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4
16	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4
19	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
20	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
21	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	2	3	4	3	5	1	4	5	3	2	5	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4
25	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4
26	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4
27	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4
28	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	4	2	4
29	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5
30	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	4	3	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
32	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4

Data Try Out Kepuasan Kerja

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	2	4	1	4	3	1	2	1	4	5	2	2	1	4	3	1	3	2
6	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	2	2	4	4	5	4	3	2	4
7	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4
8	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
11	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	4
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4
16	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
17	5	5	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
18	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
19	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3
22	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5
29	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
30	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5
31	4	3	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
32	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5

Data Try Out OCB

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE		
1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	
3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	4	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	5	3	3	3	1	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	
6	5	5	4	4	5	4	4	1	1	3	4	4	3	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	
7	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	
8	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
9	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
10	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
11	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	4	5	4	4	2	1	4	3	3	4	2	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	
13	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	
14	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5	3	3	3	3	
15	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
16	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3
17	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
18	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
20	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
22	4	5	5	5	4	4	1	2	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
23	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	3	5	4	2	2	5	4	3	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
25	5	5	5	5	4	5	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	
26	4	3	5	4	4	4	1	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	
27	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	
28	4	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
29	4	5	5	3	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
30	5	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	
31	5	4	5	5	5	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	

Data Try Out OCB

	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4
2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4
5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2
6	5	5	5	5	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4
10	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4
13	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4
15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
16	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5
17	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
18	4	2	5	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
24	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	3
25	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4
26	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2	4
27	4	4	5	4	4	4	1	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5
28	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
29	5	4	3	3	5	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4
30	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4
31	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	2	4	3
32	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN B

(DATA PENELITIAN)

1. DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

2. DATA PENELITIAN OCB

DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
1	4	1	3	3	4	4	1	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3
2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	4	3
3	4	2	3	2	5	3	2	3	2	5	2	3	3	4	4	2	2	5	4	2	3	1	2	3	3	4	2	5	3	
4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	4	3	4	5	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3
6	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	3	4	4	
7	4	3	4	4	4	4	2	3	5	4	3	4	3	4	4	2	4	5	4	5	4	1	3	5	5	4	3	3	4	
8	4	4	3	4	4	1	5	4	3	3	5	2	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	4	3	1	5	5	1	5	
9	5	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	
10	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	5
12	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
13	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4
14	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2
15	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	2
16	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3
17	5	1	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	1	2	5	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4
18	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	5	5	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	5	2	2	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
24	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4
27	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	5	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
31	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
33	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4

DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS
1	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	126
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	125
3	3	4	2	3	3	2	2	1	3	4	3	2	2	2	2	126
4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	145
5	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	153
6	4	2	4	2	4	4	2	1	4	5	4	3	2	4	4	149
7	4	4	3	2	5	3	2	3	5	4	4	2	2	4	4	158
8	5	2	5	4	2	5	2	4	4	5	1	5	1	2	4	158
9	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	151
10	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	152
11	4	2	4	3	4	5	3	2	4	4	5	3	3	4	4	157
12	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	108
13	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3	142
14	4	2	2	5	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	128
15	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	147
16	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	145
17	4	2	4	5	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	145
18	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	154
19	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	159
20	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	194
21	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	175
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	220
23	4	1	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	141
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	166
25	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	168
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	172
27	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	170
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	168
29	5	1	4	2	4	5	4	3	4	3	2	4	1	3	4	151
30	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	138
31	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	136
32	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	165
33	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	148

DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
34	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4
36	4	3	3	3	4	4	1	2	3	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4
37	5	4	5	5	5	1	2	1	5	5	1	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
39	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
40	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
41	5	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
42	4	1	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4
43	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4
44	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4
46	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	3	5	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
48	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5
49	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
50	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5
54	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4
55	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	5
56	4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4
57	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3
58	4	2	4	5	4	4	2	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
59	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
60	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4
62	2	2	5	3	4	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	2	2	3
63	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4
64	3	2	3	5	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4
65	3	1	2	4	4	3	1	3	5	3	3	3	3	4	4	1	3	5	4	4	4	3	1	1	5	4	4	3	2
66	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3

DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS
34	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	162
35	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	128
36	4	5	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	1	3	141
37	5	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	167
38	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	149
39	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	141
40	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	142
41	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	143
42	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	142
43	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	178
44	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	168
45	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	149
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	179
47	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	159
48	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	170
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	174
51	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	178
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175
53	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	166
54	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	156
55	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	159
56	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	161
57	5	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	164
58	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	163
59	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	172
60	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	176
61	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	176
62	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	1	3	4	121
63	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	136
64	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	149
65	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	5	142
66	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	167

DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
67	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	4	4	5	2	3	2	2	5	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
70	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	2	3	3	3	5	4	5	5	5	5
71	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
72	4	3	3	3	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	5	4	5	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
73	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3
74	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
75	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	2	2
76	5	1	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	5	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4
77	5	2	2	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4
78	4	2	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	5	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	5	3	3	3

DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS
67	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	149
68	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	166
69	5	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	143
70	4	2	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	179
71	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	153
72	3	2	4	3	3	4	3	5	5	4	2	2	3	4	3	146
73	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	162
74	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	151
75	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	152
76	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	4	4	4	148
77	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	154
78	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	149

DATA PENELITIAN OCB

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
1	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4
2	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3	5	2	3	4	4
3	4	5	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	1	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4
8	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	2	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	5	1	5	4	4
9	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4
13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
14	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
16	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4
17	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	5	4	3	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4
18	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
25	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
33	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO
1	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4 161
2	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5 157
3	4	3	5	2	5	4	2	4	3	3	3	4 149
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4 170
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4 157
6	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4 171
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4 153
8	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4 158
9	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4 150
10	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4 154
11	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5 156
12	3	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4 131
13	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2 140
14	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2 134
15	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3 139
16	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2 138
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 149
18	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4 148
19	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4 153
20	5	5	5	5	5	3	5	4	5	1	5	184
21	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4 155
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4 159
23	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2 133
24	3	4	4	3	4	5	3	4	4	1	5	161
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4 149
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4 155
27	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4 152
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4 156
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2 159
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2 142
31	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4 146
32	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4 142
33	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4 150

DATA PENELITIAN OCB

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
34	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
35	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
37	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	1	4	4
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3
39	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4
40	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4
41	5	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4
42	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4
43	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
45	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
46	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
51	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
54	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	5	4	3	4	4
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
56	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4
57	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2
62	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	4
63	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
64	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
65	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3
66	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4

DATA PENELITIAN OCB

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO
34	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4 149
35	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4 142
36	4	3	5	4	4	4	2	4	2	1	4	4 150
37	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 162
38	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4 150
39	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4 140
40	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	4 132
41	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3 125
42	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4 132
43	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4 173
44	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4 156
45	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4 142
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4 155
47	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2 155
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4 153
49	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4 144
50	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4 150
51	4	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	5 165
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4 156
53	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4 151
54	5	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	4 152
55	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5 149
56	4	5	5	2	3	3	4	3	4	3	3	5 156
57	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5 146
58	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	5	5 155
59	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4 157
60	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4 152
61	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3 147
62	4	4	5	3	4	3	3	4	2	1	3	3 131
63	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3 143
64	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4 3 152
65	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 139
66	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	1	3 153

DATA PENELITIAN OCB

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
67	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	2	5	5	3	5	4	5	5	2	5	3	5	5	4	3	5	5	5
70	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
71	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
72	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	2	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5
73	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
74	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
75	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	5	2	4	4	5	3	3	5	2	3	4
76	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4
77	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
78	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	2	5	5

DATA PENELITIAN OCB

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO
67	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	151
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
69	4	4	1	3	4	4	2	4	2	2	2	154
70	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	139
71	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	143
72	4	4	1	3	3	3	4	3	2	2	2	139
73	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	139
74	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	154
75	2	3	5	2	3	4	2	4	2	3	4	138
76	1	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	150
77	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	146
78	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	155

LAMPIRAN C
(RELIABILITY)

1. SKALA KEPUASAN KERJA

2. SKALA OCB

RELIABILITY SKALA KEPUASAN KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.960	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.2500	.62217	32
VAR00002	3.5312	.98323	32
VAR00003	4.0000	1.01600	32
VAR00004	4.1562	.84660	32
VAR00005	4.0938	.77707	32
VAR00006	4.0312	.64680	32
VAR00007	3.6562	.97085	32
VAR00008	3.7500	.84242	32
VAR00009	4.1875	.53506	32
VAR00011	4.0312	.69488	32

VAR00012	3.2812	.88843	32
VAR00013	3.6250	.79312	32
VAR00014	3.9375	.61892	32
VAR00015	4.0312	.47413	32
VAR00016	3.7812	.75067	32
VAR00017	3.2812	1.02342	32
VAR00018	3.4688	.98323	32
VAR00019	3.8438	.95409	32
VAR00020	4.0312	.47413	32
VAR00024	3.7500	.62217	32
VAR00026	3.8438	.80760	32
VAR00027	3.5312	.87931	32
VAR00028	3.2188	1.03906	32
VAR00029	3.9688	.69488	32
VAR00030	4.0000	.56796	32
VAR00031	4.1875	.53506	32
VAR00032	3.6875	.59229	32
VAR00033	3.9062	.96250	32
VAR00034	3.9375	.71561	32
VAR00035	4.0938	.58802	32
VAR00036	3.7812	.65915	32
VAR00037	3.9062	.81752	32
VAR00038	3.7500	.67202	32
VAR00039	3.7188	.72887	32
VAR00040	3.9688	.53788	32
VAR00042	3.4375	.87759	32
VAR00043	3.6562	.70066	32
VAR00044	3.9688	.73985	32
VAR00045	4.0312	.59484	32
VAR00046	4.0312	.47413	32
VAR00047	3.7188	.95830	32
VAR00048	3.8125	.96512	32
VAR00049	3.9688	.82244	32

VAR00050	3.8438	.80760	32
----------	--------	--------	----

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.834	3.219	4.250	1.031	1.320	.063	44
Item Variances	.599	.225	1.080	.855	4.803	.065	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	164.4375	401.415	.584	.	.958
VAR00002	165.1562	390.781	.633	.	.957
VAR00003	164.6875	386.609	.719	.	.957
VAR00004	164.5312	392.838	.679	.	.957
VAR00005	164.5938	395.475	.656	.	.957
VAR00006	164.6562	398.943	.658	.	.957
VAR00007	165.0312	389.064	.688	.	.957
VAR00008	164.9375	393.802	.653	.	.957
VAR00009	164.5000	399.935	.754	.	.957
VAR00011	164.6562	404.104	.421	.	.958
VAR00012	165.4062	392.184	.664	.	.957
VAR00013	165.0625	397.802	.566	.	.958
VAR00014	164.7500	397.548	.746	.	.957
VAR00015	164.6562	408.749	.385	.	.958
VAR00016	164.9062	405.701	.334	.	.959
VAR00017	165.4062	389.217	.646	.	.957
VAR00018	165.2188	391.402	.616	.	.957
VAR00019	164.8438	391.426	.636	.	.957
VAR00020	164.6562	407.975	.426	.	.958

VAR00024	164.9375	397.351	.750	.	.957
VAR00026	164.8438	400.136	.482	.	.958
VAR00027	165.1562	397.168	.525	.	.958
VAR00028	165.4688	401.483	.331	.	.959
VAR00029	164.7188	396.144	.713	.	.957
VAR00030	164.6875	407.190	.386	.	.958
VAR00031	164.5000	408.645	.343	.	.959
VAR00032	165.0000	405.677	.433	.	.958
VAR00033	164.7812	395.983	.508	.	.958
VAR00034	164.7500	397.161	.655	.	.957
VAR00035	164.5938	405.152	.458	.	.958
VAR00036	164.9062	403.830	.456	.	.958
VAR00037	164.7812	390.241	.788	.	.956
VAR00038	164.9375	397.609	.682	.	.957
VAR00039	164.9688	399.838	.548	.	.958
VAR00040	164.7188	408.467	.349	.	.959
VAR00042	165.2500	392.452	.665	.	.957
VAR00043	165.0312	399.644	.579	.	.958
VAR00044	164.7188	394.144	.737	.	.957
VAR00045	164.6562	407.007	.375	.	.958
VAR00046	164.6562	402.491	.717	.	.957
VAR00047	164.9688	386.870	.758	.	.957
VAR00048	164.8750	395.339	.523	.	.958
VAR00049	164.7188	392.144	.722	.	.957
VAR00050	164.8438	395.943	.615	.	.957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.6869E2	416.351	20.40468	44

RELIABILITY SKALA OCB

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.960	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.2500	.62217	32
VAR00002	3.5312	.98323	32
VAR00003	4.0000	1.01600	32
VAR00004	4.1562	.84660	32
VAR00005	4.0938	.77707	32
VAR00006	4.0312	.64680	32
VAR00007	3.6562	.97085	32
VAR00008	3.7500	.84242	32
VAR00009	4.1875	.53506	32
VAR00011	4.0312	.69488	32

VAR00012	3.2812	.88843	32
VAR00013	3.6250	.79312	32
VAR00014	3.9375	.61892	32
VAR00015	4.0312	.47413	32
VAR00016	3.7812	.75067	32
VAR00017	3.2812	1.02342	32
VAR00018	3.4688	.98323	32
VAR00019	3.8438	.95409	32
VAR00020	4.0312	.47413	32
VAR00024	3.7500	.62217	32
VAR00026	3.8438	.80760	32
VAR00027	3.5312	.87931	32
VAR00028	3.2188	1.03906	32
VAR00029	3.9688	.69488	32
VAR00030	4.0000	.56796	32
VAR00031	4.1875	.53506	32
VAR00032	3.6875	.59229	32
VAR00033	3.9062	.96250	32
VAR00034	3.9375	.71561	32
VAR00035	4.0938	.58802	32
VAR00036	3.7812	.65915	32
VAR00037	3.9062	.81752	32
VAR00038	3.7500	.67202	32
VAR00039	3.7188	.72887	32
VAR00040	3.9688	.53788	32
VAR00042	3.4375	.87759	32
VAR00043	3.6562	.70066	32
VAR00044	3.9688	.73985	32
VAR00045	4.0312	.59484	32
VAR00046	4.0312	.47413	32
VAR00047	3.7188	.95830	32
VAR00048	3.8125	.96512	32
VAR00049	3.9688	.82244	32

VAR00050	3.8438	.80760	32
----------	--------	--------	----

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.834	3.219	4.250	1.031	1.320	.063	44
Item Variances	.599	.225	1.080	.855	4.803	.065	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	164.4375	401.415	.584	.	.958
VAR00002	165.1562	390.781	.633	.	.957
VAR00003	164.6875	386.609	.719	.	.957
VAR00004	164.5312	392.838	.679	.	.957
VAR00005	164.5938	395.475	.656	.	.957
VAR00006	164.6562	398.943	.658	.	.957
VAR00007	165.0312	389.064	.688	.	.957
VAR00008	164.9375	393.802	.653	.	.957
VAR00009	164.5000	399.935	.754	.	.957
VAR00011	164.6562	404.104	.421	.	.958
VAR00012	165.4062	392.184	.664	.	.957
VAR00013	165.0625	397.802	.566	.	.958
VAR00014	164.7500	397.548	.746	.	.957
VAR00015	164.6562	408.749	.385	.	.958
VAR00016	164.9062	405.701	.334	.	.959
VAR00017	165.4062	389.217	.646	.	.957
VAR00018	165.2188	391.402	.616	.	.957
VAR00019	164.8438	391.426	.636	.	.957
VAR00020	164.6562	407.975	.426	.	.958

VAR00024	164.9375	397.351	.750	.	.957
VAR00026	164.8438	400.136	.482	.	.958
VAR00027	165.1562	397.168	.525	.	.958
VAR00028	165.4688	401.483	.331	.	.959
VAR00029	164.7188	396.144	.713	.	.957
VAR00030	164.6875	407.190	.386	.	.958
VAR00031	164.5000	408.645	.343	.	.959
VAR00032	165.0000	405.677	.433	.	.958
VAR00033	164.7812	395.983	.508	.	.958
VAR00034	164.7500	397.161	.655	.	.957
VAR00035	164.5938	405.152	.458	.	.958
VAR00036	164.9062	403.830	.456	.	.958
VAR00037	164.7812	390.241	.788	.	.956
VAR00038	164.9375	397.609	.682	.	.957
VAR00039	164.9688	399.838	.548	.	.958
VAR00040	164.7188	408.467	.349	.	.959
VAR00042	165.2500	392.452	.665	.	.957
VAR00043	165.0312	399.644	.579	.	.958
VAR00044	164.7188	394.144	.737	.	.957
VAR00045	164.6562	407.007	.375	.	.958
VAR00046	164.6562	402.491	.717	.	.957
VAR00047	164.9688	386.870	.758	.	.957
VAR00048	164.8750	395.339	.523	.	.958
VAR00049	164.7188	392.144	.722	.	.957
VAR00050	164.8438	395.943	.615	.	.957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.6869E2	416.351	20.40468	44

LAMPIRAN D

(HISTOGRAM)

1. KEPUASAN KERJA

2. OCB

3. LINEARITY

LAMPIRAN E
(KATEGORISASI)

1. KATEGORISASI KEPUASAN KERJA
2. KATEGORISASI OCB

LAMPIRAN F

(UJI ASUMSI)

1. UJI NORMALITAS

2. UJI LINEARITAS

UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=KepuasanKerja OCB

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPAr Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
KepuasanKerja	78	1.5497E2	17.50026	108.00	220.00
OCB	78	1.4995E2	10.31944	125.00	184.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepuasanKerja	OCB
N		78	78
Normal Parameters ^a	Mean	154.9744	1.4995E2
	Std. Deviation	17.50026	1.03194E1
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.104
	Positive	.061	.093
	Negative	-.084	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.743	.922
Asymp. Sig. (2-tailed)		.640	.363
a. Test distribution is Normal.			

LAMPIRAN G
(UJI HIPOTESIS)

1. PRODUCT MOMENT
2. ANALISIS REGRESI LINEAR
3. STATISTIK DESKRIPTIF

Uji Korelasional Product Moment

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=KepuasanKerja OCB
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KepuasanKerja	1.5497E2	17.50026	78
OCB	1.4995E2	10.31944	78

Correlations

		KepuasanKerja	OCB
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	.511**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
OCB	Pearson Correlation	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN H
(ALAT UKUR/ SKALA)

1. SKALA TRY OUT
2. SKALA PENELITIAN

SKALA TRY OUT**SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di Bandung

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada program Sarjana, Program Studi Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai bahan penulisan skripsi kami melaksanakan penelitian dengan judul

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa sesuai dengan etika penelitian kami akan merahasiakan identitas Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

Bantuan dari Bapak/Ibu, untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya, secara objektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Ammy Novita Setiawati

NIM.07710084

IDENTITAS PARTISIPAN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Unit Kerja :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah sejumlah pernyataan ini dengan teliti
2. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Bapak/Ibu paling tepat. Masing-masing pernyataan terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni:

SS : Apabila pernyataan Sangat Sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu

S : Apabila pernyataan Sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu

N : Apabila pernyataan antara sesuai dan tidak sesuai (Sedang) dengan keadaan Bapak/Ibu

TS : Apabila pernyataan Tidak Sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu

STS : Apabila pernyataan Sangat Tidak Sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu
3. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/Ibu terhadap isi pernyataan

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya ini menyenangkan					
2	Pendapatan yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan saya					
3	Perusahaan ini memberikan kenaikan jabatan berdasarkan kinerja karyawannya					
4	Atasan saya memperhatikan karyawannya dengan baik					
5	Teman-teman saya memberikan dukungan dan semangat bagi pekerjaan saya					
6	Saya merasa kurang cocok dengan pekerjaan saya saat ini					
7	Penghasilan yang saya peroleh tidak sesuai dengan beban kerja saya					
8	Menurut saya pemberian kenaikan jabatan diperusahaan ini tidak adil					
9	Atasan saya merupakan orang yang cuek pada karyawannya					
10	Teman-teman saya sibuk dengan pekerjaannya sendiri-sendiri					
11	Pekerjaan saya membuat saya dapat lebih berkembang					
12	Imbalan yang saya terima diperusahaan ini menurut saya termasuk besar					
13	Menurut saya aturan naik jabatan diperusahaan ini sudah jelas					
14	Sapaan atasan pada saya memberikan perasaan puas pada diri saya					
15	Teman-teman saya membantu kesulitan pekerjaan yang saya alami					
16	Pekerjaan saya saat ini terasa kurang menantang					
17	Penghasilan yang saya terima kurang dibandingkan teman-teman saya					
18	Kenaikan gaji atau pangkat semata-mata tergantung pada atasan saya					
19	Atasan saya jarang menyapa para karyawannya					
20	Teman-teman saya diam saja ketika saya mengalami kesulitan					
21	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					

22	Pendapatan yang saya peroleh dari perusahaan ini membantu saya memenuhi kebutuhan sehari-hari					
23	Saya akan mendapatkan kenaikan jabatan bila saya telah lama bekerja dalam perusahaan ini					
24	Atasan saya merupakan orang yang tegas dan bijaksana dalam memutuskan sesuatu					
25	Teman-teman saya bersikap ramah terhadap saya					
26	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan minat saya					
27	Pengeluaran saya sehari-hari lebih besar daripada pendapatan yang saya peroleh					
28	Kenaikan jabatan saya tergolong lambat					
29	Atasan saya kurang tegas dan kurang bijaksana					
30	Saya merasa teman-teman diperusahaan ini kurang dapat berhubungan baik dengan saya					
31	Pekerjaan yang diberikan perusahaan, membuat saya lebih bertanggung jawab					
32	Menurut saya aturan tentang penghasilan diperusahaan ini jelas					
33	Kesempatan saya untuk meningkatkan jabatan masih terbuka					
34	Saya merasa bahwa atasan langsung saya adalah orang yang cakap dibidangnya					
35	Teman-teman saya mudah untuk diajak kerjasama					
36	Pekerjaan saya saat ini kurang dapat mengembangkan diri saya					
37	Saya merasa diperlakukan tidak adil dalam mendapatkan penghasilan					
38	Kesempatan kenaikan jabatan yang saya miliki tidak sebesar rekan kerja saya					
39	Menurut saya atasan langsung saya tidak menguasai bidangnya					
40	Menurut saya teman-teman saya tidak peduli dengan kerepotan kerja saya					
41	Posisi saya dalam pekerjaan saat ini mendorong saya untuk maju dan berkembang					

42	Penghasilan yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan apa yang saya harapkan					
43	Dalam meningkatkan kemampuan saya, atasan menawarkan pelatihan					
44	Atasan saya memantau dan membantu anak buahnya bila ada kesulitan					
45	Teman-teman saya aktif dalam mengajukan gagasan atau ide baru					
46	Saya merasa tidak nyaman dengan posisi saya dalam pekerjaan saat ini					
47	Penghasilan yang diberikan perusahaan saat ini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan					
48	Saya jarang diikuti dalam pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan saya					
49	Atasan saya hanya menunggu laporan saja dari karyawannya					
50	Kebanyakan teman-teman saya kurang bersemangat dalam bekerja					

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	ketika ada rekan kerja yang berhalangan hadir, saya membantu menangani pekerjaannya					
2	Saya tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai					
3	Saya lebih senang banyak bertindak daripada banyak bicara ketika terjadi permasalahan dalam perusahaan					
4	Saya menjaga komunikasi dengan rekan kerja saya					
5	Saya berpartisipasi aktif pada rapat-rapat yang diselenggarakan demi kemajuan perusahaan					
6	Saya merasa keberatan untuk menangani pekerjaan rekan kerja saat berhalangan hadir					

7	Saya tiba di tempat kerja tepat pada waktunya					
8	Saya akan menyampaikan keluhan saya apabila ada permasalahan dalam perusahaan sekecil apapun masalah itu					
9	Saya jarang berbicara dengan rekan kerja saya					
10	Sebenarnya saya enggan mengikuti rapat-rapat diperusahaan ini					
11	Saya bersedia menawarkan diri untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berat					
12	Saya melakukan istirahat kerja selama waktu istirahat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan					
13	Apabila perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih diluar jam kerja, hal itu merupakan kesempatan saya untuk lebih banyak belajar					
14	Saya tidak akan merugikan rekan kerja hanya untuk kesuksesan pekerjaan saya					
15	Saya terlibat aktif dalam memelihara fasilitas-fasilitas yang ada diperusahaan					
16	Saya tidak menawarkan diri untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berat					
17	Saya mencari-cari kesempatan untuk bisa beristirahat ditengah-tengah jam kerja					
18	Saya merasa keberatan bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan jika tidak ada uang lemburnya, walau hanya 1 jam kerja					
19	Saya akan menempuh cara untuk kelancaran pekerjaan saya, walaupun itu merugikan rekan kerja yang lain					
20	Saya jarang memperhatikan kebersihan maupun kerapian failitas-fasilitas dilingkungan kerja saya					
21	Saya senang membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta					
22	Saya berusaha menaati apa yang telah menjadi tata tertib di perusahaan ini					
23	Walaupun saran yang saya berikan kepada perusahaan ditolak, saya akan					

	tetap berusaha memberikan masukan-masukan bagi kemajuan perusahaan					
24	Saya berusaha menghormati pendapat dari rekan kerja saya					
25	Saya mengikuti perkembangan yang terjadi didalam perusahaan					
26	Saya tidak merasa berkewajiban membantu proses orientasi karyawan baru					
27	Saya tidak menjalankan semua aturan maupun instruksi kerja yang diberlakukan di perusahaan ini					
28	Saya merasa kecewa dengan perusahaan ketika saran yang saya berikan ditolak					
29	Saya selalu berbeda pendapat dengan rekan kerja saya					
30	Saya tidak begitu memperhatikan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan					
31	Saya aktif memberikan saran-saran kreatif maupun inovatif kepada rekan kerja saya					
32	Saya mengerjakan setiap pekerjaan saya dengan sebaik mungkin					
33	Pantang bagi saya untuk menyebarkan isu-isu tentang perusahaan walaupun saya merasa jengkel pada perusahaan					
34	Saya merasa berkewajiban untuk menegakkan tata tertib diperusahaan ini					
35	Saya membaca pengumuman-pengumuman yang dikeluarkan oleh perusahaan					
36	Saya tidak memiliki waktu untuk mendengarkan keluhan kesah rekan kerja saya					
37	Saya tidak memiliki waktu untuk meneliti kembali pekerjaan yang telah saya kerjakan					
38	Saya merasa tertarik untuk membicarakan permasalahan perusahaan pada orang lain					
39	Saya merasa malas melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dilingkungan kerja saya					

40	Saya jarang membaca pengumuman-pengumuman yang diberikan perusahaan					
41	Biasanya rekan kerja akan datang ke saya untuk berbagi (sharing) tentang masala-masalah yang sedang dihadapinya					
42	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dengan sebaik-baiknya tanpa mengulur-ulur waktu					
43	Apapun keputusan yang diberikan atasan, itu adalah yang terbaik bagi saya					
44	Saya sudah menyiapkan penyelesaian dari suatu masalah sebelum diminta					
45	Banyak ide-ide yang saya sumbangkan ke perusahaan untuk peningkatan efektivitas kerja					
46	Rekan kerja saya selalu menutupi masalah pada pekerjaan yang dialaminya dari saya					
47	Saya merasa keberatan untuk memenuhi deadline pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
48	Saya sering mengajukan protes pada perusahaan bila saya merasa tidak nyaman					
49	Saya tidak mau terlibat dalam masalah yang dihadapi perusahaan maupun rekan kerja saya					
50	Saya tidak merasa berkewajiban untuk memikirkan apa yang terbaik bagi perusahaan					

SKALA PENELITIAN**SURAT PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di Bandung

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada program Sarjana, Program Studi Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai bahan penulisan skripsi kami melaksanakan penelitian dengan judul

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

Sehubungan dengan itu, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa sesuai dengan etika penelitian kami akan merahasiakan identitas Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

Bantuan dari Bapak/Ibu, untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya, secara objektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Ammy Novita Setiawati

NIM.07710084

IDENTITAS PARTISIPAN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Unit Kerja :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

4. Bacalah sejumlah pernyataan ini dengan teliti
5. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Bapak/Ibu paling tepat. Masing-masing pernyataan terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni:

SS : Apabila pernyataan Sangat Sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu

S : Apabila pernyataan Sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu

N : Apabila pernyataan antara sesuai dan tidak sesuai (Sedang) dengan keadaan Bapak/Ibu

TS : Apabila pernyataan Tidak Sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu

STS : Apabila pernyataan Sangat Tidak Sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu
6. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/Ibu terhadap isi pernyataan

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya ini menyenangkan					
2	Pendapatan yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan saya					
3	Perusahaan ini memberikan kenaikan jabatan berdasarkan kinerja karyawannya					
4	Atasan saya memperhatikan karyawannya dengan baik					
5	Teman-teman saya memberikan dukungan dan semangat bagi pekerjaan saya					
6	Saya merasa kurang cocok dengan pekerjaan saya saat ini					
7	Penghasilan yang saya peroleh tidak sesuai dengan beban kerja saya					
8	Menurut saya pemberian kenaikan jabatan diperusahaan ini tidak adil					
9	Atasan saya merupakan orang yang cuek terhadap karyawannya					
10	Pekerjaan saya membuat saya dapat lebih berkembang					
11	Imbalan yang saya terima diperusahaan ini menurut saya termasuk besar					
12	Menurut saya aturan naik jabatan diperusahaan ini sudah jelas					
13	Sapaan atasan pada saya memberikan perasaan puas pada diri saya					
14	Teman-teman saya membantu kesulitan pekerjaan yang saya alami					
15	Pekerjaan saya saat ini terasa kurang menantang					
16	Penghasilan yang saya terima kurang dibandingkan teman-teman saya					
17	Kenaikan gaji atau pangkat semata-mata tergantung pada atasan saya					
18	Atasan saya jarang menyapa para karyawannya					
19	Teman-teman saya diam saja ketika saya mengalami kesulitan					
20	Atasan saya merupakan orang yang tegas dan bijaksana dalam memutuskan sesuatu					
21	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan minat saya					

22	Pengeluaran saya sehari-hari lebih besar daripada pendapatan yang saya peroleh					
23	Kenaikan jabatan saya tergolong lambat					
24	Atasan saya kurang tegas dan kurang bijaksana					
25	Saya merasa teman-teman diperusahaan ini kurang dapat berhubungan baik dengan saya					
26	Pekerjaan yang diberikan perusahaan, membuat saya lebih bertanggung jawab					
27	Menurut saya aturan tentang penghasilan diperusahaan ini jelas					
28	Kesempatan saya untuk meningkatkan jabatan masih terbuka					
29	Saya merasa bahwa atasan langsung saya adalah orang yang cakap dibidangnya					
30	Teman-teman saya mudah untuk diajak kerjasama					
31	Pekerjaan saya saat ini kurang dapat mengembangkan diri saya					
32	Saya merasa diperlakukan tidak adil dalam mendapatkan penghasilan					
33	Kesempatan kenaikan jabatan yang saya miliki tidak sebesar rekan kerja saya					
34	Menurut saya atasan langsung saya tidak menguasai bidangnya					
35	Menurut saya teman-teman saya tidak peduli dengan kerepotan kerja saya					
36	Penghasilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya harapkan					
37	Dalam meningkatkan kemampuan saya, atasan menawarkan pelatihan					
38	Atasan saya memantau dan membantu anak buahnya bila ada kesulitan					
39	Teman-teman saya aktif dalam mengajukan gagasan atau ide baru					
40	Saya merasa tidak nyaman dengan posisi saya dalam pekerjaan saat ini					
41	Penghasilan yang diberikan perusahaan saat ini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan					

42	Saya jarang diikuti dalam pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan saya					
43	Atasan saya hanya menunggu laporan saja dari karyawannya					
44	Kebanyakan teman-teman saya kurang bersemangat dalam bekerja					

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	ketika ada rekan kerja yang berhalangan hadir, saya membantu menangani pekerjaannya					
2	Saya tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai					
3	Saya lebih senang banyak bertindak daripada banyak bicara ketika terjadi permasalahan dalam perusahaan					
4	Saya menjaga komunikasi dengan rekan kerja saya					
5	Saya berpartisipasi aktif pada rapat-rapat yang diselenggarakan demi kemajuan perusahaan					
6	Saya merasa keberatan untuk menangani pekerjaan rekan kerja saat berhalangan hadir					
7	Sebenarnya saya enggan mengikuti rapat-rapat diperusahaan ini					
8	Saya bersedia menawarkan diri untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berat					
9	Apabila perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih diluar jam kerja, hal itu merupakan kesempatan saya untuk lebih banyak belajar					
10	Saya terlibat aktif dalam memelihara fasilitas-fasilitas yang ada diperusahaan					
11	Saya tidak menawarkan diri untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berat					

12	Saya mencari-cari kesempatan untuk bisa beristirahat ditengah-tengah jam kerja					
13	Saya akan menempuh cara untuk kelancaran pekerjaan saya, walaupun itu merugikan rekan kerja yang lain					
14	Saya jarang memperhatikan kebersihan maupun kerapian fasilitas-fasilitas dilingkungan kerja saya					
15	Saya senang membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta					
16	Saya berusaha menaati apa yang telah menjadi tata tertib di perusahaan ini					
17	Walaupun saran yang saya berikan kepada perusahaan ditolak, saya akan tetap berusaha memberikan masukan-masukan bagi kemajuan perusahaan					
18	Saya berusaha menghormati pendapat dari rekan kerja saya					
19	Saya mengikuti perkembangan yang terjadi didalam perusahaan					
20	Saya tidak merasa berkewajiban membantu proses orientasi karyawan baru					
21	Saya tidak menjalankan semua aturan maupun instruksi kerja yang diberlakukan di perusahaan ini					
22	Saya merasa kecewa dengan perusahaan ketika saran yang saya berikan ditolak					
23	Saya selalu berbeda pendapat dengan rekan kerja saya					
24	Saya tidak begitu memperhatikan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan					
25	Saya aktif memberikan saran-saran kreatif maupun inovatif kepada rekan kerja saya					
26	Saya mengerjakan setiap pekerjaan saya dengan sebaik mungkin					
27	Pantang bagi saya untuk menyebarkan isu-isu tentang perusahaan walaupun saya merasa jengkel pada perusahaan					
28	Saya merasa berkewajiban untuk menegakkan tata tertib di perusahaan ini					

29	Saya membaca pengumuman-pengumuman yang dikeluarkan oleh perusahaan					
30	Saya merasa malas melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dilingkungan kerja saya					
31	Saya jarang membaca pengumuman-pengumuman yang diberikan perusahaan					
32	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dengan sebaik-baiknya tanpa mengulur-ulur waktu					
33	Apapun keputusan yang diberikan atasan, itu adalah yang terbaik bagi saya					
34	Saya sudah menyiapkan penyelesaian dari suatu masalah sebelum diminta					
35	Banyak ide-ide yang saya sumbangkan ke perusahaan untuk peningkatan efektivitas kerja					
36	Rekan kerja saya selalu menutupi masalah pada pekerjaan yang dialaminya dari saya					
37	Saya merasa keberatan untuk memenuhi deadline pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
38	Saya sering mengajukan protes pada perusahaan bila saya merasa tidak nyaman					
39	Saya tidak mau terlibat dalam masalah yang dihadapi perusahaan maupun rekan kerja saya					
40	Saya tidak merasa berkewajiban untuk memikirkan apa yang terbaik bagi perusahaan					

LAMPIRAN

(SURAT BUKTI PERIZINAN)

1. SURAT IZIN PENELITIAN DARI FAKULTAS

2. SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN PT

BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANWIL

VI JAWA BARAT