HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB)

SKRIPSI

Oleh :

Anne Sukma Malathi

11320248

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2015

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi

Oleh :

Anne Sukma Malathi

11320248

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2015

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

Hubungan antara *Psychological Capital* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal

21 MAY 2015

Oleh :

Anne Sukma Malathi

11320248

Mengesahkan,

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua

Mita Anza Rachmawati, S.Psi., M.Psi

Dewan Penguji

1. Nur Pratiwi **Noviati** , S.Psi., M.Psi
2. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog
3. Uly Gusniarti, S.Psi., M.Si., Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Anne Sukma Malathi

No. Mahasiswa : 11320248

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan antara *Psychological Capital* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai peneliti, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagai mana aturan yang berlaku di Unversitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yang menyatakan,



Anne Sukma Malathi

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Zat Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Zat yang peneliti rasakan selalu ada mengamati, melindungi, dan memberikan pesan-pesan kepada peneliti lewat semua makhluk yang ada di bumi ini, serta Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya selalu peneliti nantikan hari Akhir.

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Ayah Ir.Sukartono. MT, Ayah yang selalu sabar dan murah senyum. Ayah yang selalu memberikan dukungan dan motivasinya pada peneliti, Ayah yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk peneliti dengan segala usaha dan keringatnya. Terimakasih Ayah.

Ibu Dra. Endang Iriyanti. M.A yang selalu menjadi pendengar yang baik terhadap peneliti, memberikan perhatian dan penuh kasih sayang yang sangat tulus yang tidak tergantikan oleh siapapun. Terimakasih Ibu.

Dan

Sahabat – sahabatku yang menjadikan peneliti menjadi pribadi yang lebih tegar, tidak putus asa, teliti dan tidak mengeluh. Terimakasih

HALAMAN MOTTO

"Sekarang atau tidak sama sekali karena kesempatan tidak datang dua kali "

"Maka Nikmat Tuhanmu Yang Manakah Yang Kamu Dustakan? (Ar-Rahman)"

Bersakit – sakit dahulu bersenang-senang kemudian (pepatah)

Jangan menyerah. Bayangkan gembiranya orang-orang yang selama ini mengharapkan anda gagal. Jangan berhenti karena masih ada kemungkinan semuanya akan membaik

(Mario Teguh)

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahi Robbil'aalamiin. Puji syukur kehadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'alla,* atas segala rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan kekuatan, ketabahan, kesabaran, serta kemudahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana yang berupa skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa selama menjalani proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan berupa bimbingan, dorongan, motivasi, masukan, dan doa yang diperlukan peneliti dari mulai persiapan hingga tersusunnya skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. rer nat Arief Fahmie S.Psi., M.A., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati,S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya yang senantiasa memberikan dukungan bagi seluruh mahasisiwa Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
3. Ibu Nur Pratiwi S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa bersabar dan bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, serta memotivasi peneliti dengan canda dan tawanya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

4. Bapak Thobagus S.Psi., M.A. Psikolog selaku Dosen mata kuliah teknik penelitian skripsi yang membantu peneliti dalam menentukan penelitian skripsi.
5. Bapak Susilo Wibisono S.Psi., M.A atas saran dan bantuannya saat melakukan analisis data penelitian ini.
6. Bapak Irwan Nur Kurniawan S.Psi., M.Psi yang membantu dalam analisis penelitian skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Penguji Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji, membimbing, dan mengarahkan peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas ilmu dan pelajaran berharga yang diberikan kepada peneliti.
9. Bapak Ir.Sukartono, MT. dan Ibu Dra. Endang Iriyanti, MA yang telah mencurahkan segala kasih sayang, perhatian, dan waktunya untuk peneliti, yang telah merawat peneliti hingga detik ini.
10. Kakak Enditha Sukma Permatasari S.Psi dan Adhitya Sukma Bagaswara S.Kom yang telah memberikan dukungan kepada peneliti.
11. Keluarga besar Bapak Ir.Sukartono, MT. dan Dra. Endang Iriyanti, MA, yang selalu melantunkan doa terbaik agar peneliti bisa mencapai cita-citanya.
12. Sahabat superku Desy Anita Sari S.Psi yang sangat membantu peneliti ketika kesusahan, kebingungan mengerjakan penelitian dan selalu bersedia menemani peneliti dalam keadaan senang maupun susah. Terimakasih atas saran, dukungan dan secerca harapan yang diberikan kepada peneliti.

13. Sahabat tercinta, saudara seperjuangan dan sarjana psikologi Ari widianti, Citra Devi Rachmawati, Farah Sehila Hidayah, Masruro Alnis Rokah dan Marlina yang selalu ada ketika peneliti mengalami kejenuhan, memberikan semangat dan penuh perhatian.
14. Partner Riska Widyarini Purnomo Putri S.Psi yang selalu menemani ketika menunggu bimbingan, membantu ketika peneliti kebingungan dan kesusahan dan memberikan semangat agar cepat selesai. Terimakasih.
15. Sahabat-sahabatku Hasna Nabila, Debbie Rizky Nur Astuti, Neny Aristya Sukmawati, Rini Khasanati, Resty Imas Bulan dan Rizka Ramdhani S.Psi terimakasih sudah menjadi tempat curhat, saling bertukar pikiran dan saling menyemangati.
16. Teman-Teman Psikologi angkatan 2011 yang telah bersama-sama menimba ilmu di Psikologi dan sedang berjuang skripsi terima kasih atas segala dukungannya.
17. Seluruh Pegawai Panti Sosial Bina Remaja (PSBR) dan Pegawai Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) yang sudah membantu dalam *try out* dan dukungan kepada peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi.
18. Seluruh Pegawai Panti Sosial Asuhan Anak (PSAA) yang sudah membantu peneliti dalam pengambilan data.
19. Semua teman, sahabat atau orang yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-satu dan telah membantu dalam bentuk apapun doa, dukungan dan semangat peneliti ucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah membalas semua kebaikan dengan balasan yang sebaik-baiknya.

20. Para karyawati Universitas Islam Indonesia yang telah bersedia menjadi responden penelitian saya, terimaksih atas bantuannya. Semoga Allah membalas semua kebaikan dengan balasan yang sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, Mei 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN PERNYATAAN iii

HALAMAN PERSEMBAHAN iv

HALAMAN MOTTO v

PRAKATA vi

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

INTISARI xvii

BAB I PENGANTAR..... 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Tujuan Penelitian 8

C. Manfaat Penelitian 8

D. Keaslian Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14

A. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)..... 14

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)..... 14

2. Aspek–aspek perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*

(OCB) 15

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) 17

B. *Psychological Capital*..... 20

1. Pengertian *Psychological Capital* 20

2. Aspek-aspek perilaku *Psychological Capital* 20

C. *Organizationa*l *Commitment* (Komitmen Organisasi)..... 22

1. Pengertian *Organizationa*l *Commitment* 22

2. Aspek-aspek perilaku *Organizational Commitment* 23

D. Dinamika psikologis..... 24

E. Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN 28

A. Identifikasi Variabel Penelitian 28

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian 28

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) 28

2. *Psychological Capital* 29

3. Organizational Commitment..... 29

C. Responden Penelitian..... 30

D. Metode Pengumpulan Data..... 30

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) 31

2. *Psychological capital*..... 32

3. Organizational Commitmen 33

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur 34

1. Validitas 35

2. Realibilitas 35

E. Metode Analisis Data..... 36

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN..... 37

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian..... 37

1. Orientasi Kancah..... 37

2. Persiapan Penelitian..... 38

a. Persiapan Administrasi..... 39

b. Persiapan Alat Ukur..... 40

c. Uji Coba Alat Ukur..... 41

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian..... 46

C. Hasil Penelitian..... 47

1. Deskripsi Subyek Penelitian..... 47

2. Deskripsi Data Penelitian..... 48

3. Uji Asumsi..... 52

a. Uji Normalitas 52

b. Uji Linearitas 53

c. Uji Multikolinearitas 55

4. Uji Hipotesis 55

5. Analisis Tambahan 58

D. Pembahasan 60

BAB V PENUTUP 74

A. Kesimpulan 74

B. Saran..... 75

DAFTAR PUSTAKA..... 77

LAMPIRAN..... 80

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 *Blue Print* Skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)..... 32

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala *Psychological Capital* 33

Tabel 3.3 *Blue Print* Skala *Organizational commitment* 34

Tabel 4.1 *Distribusi Pernyataan Pada Skala organizational citizenship behaviour* (OCB) *Setelah Uji Coba* 43

Tabel 4.2 *Distribusi Pernyataan Pada Skala Psychological Capital Setelah Uji Coba*..... 42

Tabel 4.3 *Distribusi Pernyataan Pada Skala Organizational Commitment Setelah Uji Coba*..... 45

Tabel 4.4 *Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Jenis Kelamin* 47

Tabel 45 *Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Status Pekerjaan*..... 47

Tabel 4.6 *Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Masa Kerja* 48

Tabel 4.7 *Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia*..... 48

Tabel 4.8 *Deskripsi Data Hasil Penelitian* 48

Tabel 4.9 *Kriteria Kategori Skala* 49

Tabel 4.10 *Kategorisasi Skor Skala Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) 50

Tabel 4.11 *Kategorisasi Skor Skala Psychological Capital* 51

Tabel 4.12 *Kategorisasi Skor Skala Organizational Commitment*..... 52

Tabel 4.13 *Hasil Uji Normalitas*..... 53

Tabel 4.14 *Hasil Uji Linearitas* 54

Tabel 4.15 *Hasil Uji Multikoinearitas* 55

Tabel 4.16 *Hasil Uji Hipotesis*..... 57

Tabel 4.17 *Hasil Uji Analisis Tambahan* 60

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Skala *Try Out*	80
Lampiran 2	Tabulasi Data *Try Out*	91
Lampiran 3	Hasil Analisis Data *Try Out*	112
Lampiran 4	Skala Penelitian	141
Lampiran 5	Tabulasi Data Penelitian	150
Lampiran 6	Hasil Uji Normalitas	165
Lampiran 7	Hasil Uji Linearitas	167
Lampiran 8	Hasil Uji Multikolinearitas	169
Lampiran 9	Hasil Uji Hipotesis	171
Lampiran 10	Hasil Hipotetik	175
Lampiran 11	Analisis Tambahan	179
Lampiran 12	Surat Ijin *Try Out* dan Penelitian	186
Lampiran 13	Surat Keterangan Selesai Penelitian	190

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB)

Anne Sukma Malathi
Nur Pratiwi

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour (QCB)*. Subjek dalam penelitian ini adalah 67 pegawai yang bekerja di panti sosial asuhan anak. Penelitian ini menggunakan tiga skala, yakni: a) Skala *psychological capital* (36 aitem) yang mengacu pada teori Luthans & Youssef (2007) dengan α = 0.886, b) Skala *organizational commitment* (19 aitem) yang mengacu pada teori Allen & Meyer (1990) dengan α = 0. 832 dan c) Skala *organizational citizenship behaviour* (OCB) (24 aitem) yang mengacu pada teori Organ (1987) dengan α = 0.888. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang simultan antara *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai R = 0.831, R^2 = 0.690 dan p = 0.003 yang artinya hipotesis pertama diterima. Terdapat hubungan yang positif *psychological capital* terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* dengan nilai R = 0.803, R^2 = 0,645 dan p = 0.000 yang artinya hipotesis kedua diterima. Terdapat hubungan positif antara *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai R 0.831, R^2 = 0.045 dan p = 0.003 yang artinya hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci : *psychological capital, organizational commitment, organizational citizenship behaviour,* OCB

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan akan berhasil dan sukses jika karyawan mampu untuk tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga tugas ekstra seperti kerjasama antar teman kerja, saling tolong menolong, memberikan saran dan kritik untuk kemajuan organisasi, berpartisipasi secara aktif dalam kelompok organisasi dan menggunakan waktu kerja dengan efektif. Hal-hal tersebut dapat membantu melancarkan pekerjaan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi, institusi dan perusahaan.

Perilaku prososial seperti menolong, kerjasama dan tindakan ekstra di dalam organisasi atau perusahaan disebut juga *organizational citizenship behaviour* (OCB). Perilaku menolong dan pekerjaan ekstra dilakukan oleh karyawan tanpa adanya kontrak kerja yang mengharuskan mereka melakukan hal itu, namun perilaku tersebut sangat diharapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk pencapaian target yang telah ditentukan. Menurut Witt (1991) OCB pada dasarnya adalah suatu sikap yang mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum peran yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, atau organisasi. Menurut Becker dan Randall (Murthy, 2014) contoh OCB yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja termasuk membuat saran inovatif untuk meningkatkan kinerja perusahaan, berorientasi atau membantu karyawan baru

untuk pekerjaan dan membantu rekan kerja atau rekan yang memiliki beban kerja berat. Hal ini diamati dalam literatur bahwa organisasi yang bergantung pada OCB karyawan akan meningkatkan iklim kerja yang positif, mentolerir ketidaknyamanan tanpa mengeluh, dan melindungi sumber daya organisasi (Witt, 1991). Menerima tugas tambahan dan tanggungjawab di tempat kerja, bekerja lembur bila diperlukan dan membantu bawahan dengan pekerjaan ditempat kerja (Lian dan Tui, 2012), dengan pekerjaan ekstra yang dilakukan akan membuat kinerja kelompok akan lebih baik lagi dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

OCB sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan dampak yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Penelitian Chang, Chi, Chen, Tsai dan Shan (2011) menunjukkan bahwa OCB serta komitmen organisasi karyawan berpengaruh dan memberikan efek terhadap *organizational learning* yang merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk mempertahankan kinerjanya. Hal ini dapat menjelaskan bahwa OCB dapat berpengaruh dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu OCB sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk kelancaran dan kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Walz dan Niehoff (Mohammad, 2011) literatur manajemen yang masih ada menunjukkan bahwa OCB akan mempengaruhi keseluruhan efektivitas organisasi. Manajer suatu organisasi atau perusahaan sering mempertimbangkan OCB ketika mengevaluasi kinerja

karyawan, menentukan promosi dan meningkatkan pembayaran (Podsakoff dan MacKenzie, 1997).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui OCB yang ada di panti sosial. Panti sosial adalah lembaga pelayanan kesejahteraan sosial atau institusi yang memiliki tugas dan fungsi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memberdayakan penyandang masalah kesejahteraan sosial ke arah kehidupan normatif secara fisik, mental dan sosial (Kepmensos No.50/HUK/2004). Panti sosial yang merupakan instansi milik pemerintah ini memiliki banyak pegawai yang terdiri dari tiga jabatan yaitu, struktural, fungsional umum, dan fungsional tertentu. Pegawai struktural memiliki tugas untuk memimpin dan merencanakan kegiatan dan tugas panti sosial, pegawai fungsional umum yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) atau pegawai tetap dan pegawai tidak tetap atau kontrak (honorer) memiliki tugas melaksanakan kegiatan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh panti dan pegawai fungsional tertentu yang memiliki tugas dalam melaksanakan pelayanan panti sosial.

Seorang pegawai panti sosial harus memiliki kemampuan sosial yang tinggi untuk melakukan pelayanan kesejahteraan sosial di lingkungan instansi pemerintah maupun pada badan/organisasi sosial lainnya (Kepmensos No. 10/HUK/2007). Kemampuan sosial yang dapat diterapkan di panti sosial adalah dengan mensejahterakan orang lain, seperti membantu sesama rekan kerja, kerjasama dalam menjalankan tugas, dan saling menginformasikan perkembangan instansi. Hal-hal yang menyejahterakan orang tersebut merupakan beberapa contoh *organizational citizenship behaviour* (OCB) di panti sosial.

Berdasarkan hasil survey oleh peneliti yang dilakukan di panti sosial milik pemerintah terhadap 10 pegawai menunjukkan bahwa 40% pegawai memiliki tingkat OCB sangat rendah dan rendah, 20% pegawai memiliki tingkat OCB sedang, dan 40% pegawai memiliki tingkat OCB tinggi dan sangat tinggi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai bahwa di dalam kegiatan kerja banyak sekali ditemukan kendala-kendala kurangnya perilaku OCB dalam kerjanya dan ini disadari dapat menghambat agenda kerja yang sudah ditetapkan. Pada salah satu panti sosial X terdapat salah satu anggota *tim* kerja yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya. Anggota *tim* lainnya juga tidak mau membantu teman kerjanya tersebut karena rasa ketidakpercayaan diri untuk membantu menyelesaikan pekerjaan teman kerjanya. Perasaan kepercayaan diri atas kemampuan yang dimiliki untuk membantu dan menyelesaikan pekerjaan orang lain dapat menjadi salah satu faktor karyawan untuk melakukan OCB dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut hasil wawancara peneliti terhadap karyawan pada kenyataannya saat ini di perusahaan X terdapat karyawan organisasi yang tidak mau untuk melakukan perilaku menolong dan kerjasama dalam kelompok kerjanya karena banyak faktor yaitu salah satunya adalah rasa ketidaksukaan pada teman kerja sekelompoknya. Perilaku menolong dilakukan karena untuk bertahan pada pekerjaan dan rasa optimis keryawan terhadap kemajuan organisasi tersebut. Ketika perilaku OCB tidak dilakukan dengan baik maka akan menghambat pekerjaan organisasi dan tidak dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Pada perusahaan Y terdapat karyawan junior yang mau membantu karyawan seniornya dalam mengerjakan pekerjaannya namun ketika karyawan junior membutuhkan pertolongan pekerjaannya, karyawan senior tidak membantu pekerjaan juniornya. Hal ini tidak terjadinya keseimbangan OCB diantara karyawan senior dan junior dan dapat menyebabkan terhambatnya kelancaran organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara di panti sosial Z, bahwa ketika sedang menjalankan pekerjaan terkadang terdapat masalah yang terjadi diantara kedua pegawai. Masalah yang terjadi mungkin bisa masalah pribadi atau pekerjaan, namun hal ini mengakibatkan ketidaklancaran dalam bekerja karena dimana pegawai ini diharapkan mampu selalu bekerjasama dengan baik dalam memberikan pelayanan sosial yang baik walaupun berbeda divisi. Contoh-contoh kasus dan data survey di atas menjelaskan bahwa perilaku OCB antar pegawai di panti sosial dirasa masih kurang atau rendah dan mengurangi efektivitas kinerja serta menghambat kinerja dari organisasi atau institusi tersebut. Misi salah satu panti sosial adalah menumbuhkembangkan kesadaran dan tanggung jawab kesetiakawanan sosial dalam rangka meningkatkan peran serta masyarakat dalam usaha kesejahteraan sosial sehingga dibutuhkan perilaku OCB, kesetiakawanan antara pegawai untuk saling menolong dan menjalin kerjasama dalam menyelesaikan masalah kesejahteraan sosial di panti.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya OCB seperti yang telah dipaparkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Mohammad, Habib dan Alias (2011) memaparkan bahwa OCB dapat diprediksi dan dipengaruhi dengan

kepuasan kerja secara intrinsik maupun ekstrinsik, melalui kepuasan kerja maka karyawan akan terdorong untuk lebih spontan dan bersedia untuk melakukan OCB di organisasi atau perusahaan.

Menurut penelitian Avey, Wernsing dan Luthans (2008) yang menemukan bahwa *psychological capital* terkait dengan sikap (*deviance* dan *sinisme*) dan *organizational citizenship behaviour* dalam sebuah studi dari penampang yang luas dari organisasi. *Psychological capital* adalah terdiri dari *self-efficacy*, harapan, *optimisme* dan ketahanan. Studi penelitian yang dilakukan di bidang *self efficacy*, harapan, *optimisme*, dan ketahanan, dilihat dari perspektif individualistik menunjukkan bahwa mereka semua memiliki hubungan yang signifikan dengan pekerjaan dan sikap bekerja (Luthans, Avolio, Avey dan Norman, 2007). Wenyu Su (Shahnawaz, 2009) juga menemukan bahwa *self efficacy* berkorelasi dengan OCB. Niranjana, Phalgu, Pattanayak dan Biswajeet (Shahnawaz, 2009) melakukan penelitian untuk menguji hubungan fungsional antara OCB, optimis belajar dan etos organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa optimis belajar, konfrontasi dan pengaruh OCB atau *organizational citizenship behaviour* secara signifikan saling berhubungan.

Adapun faktor OCB lainnya seperti dalam penelitian Mohammad (2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah *organizational commitment*. *Organizational commitment* menurut Rego (Mehrabi, 2013) adalah sebagai status psikologis yang mendefinisikan hubungan antara karyawan dan organisasi serta mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan

organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa OCB dan *organizational commitment* saling berhubungan positif.

Mendorong munculnya OCB ketika bekerja dibutuhkan *psychological capital* dimana kondisi psikologis pegawai yang berupa kepercayaan diri, optimis, harapan dan ketahanan yang baik sehingga mampu mendorong munculnya OCB untuk peningkatan kinerja lebih baik lagi. Faktor mendorong munculnya OCB sangat banyak dan selain *psychological capital* adalah *organizational commitment* dimana keinginan untuk bertahan dan tidak ingin meninggalkan organisasi agar dapat melakukan usaha serta upaya ekstra seperti OCB dalam memberikan pelayanan sosial. *Psychological capital* dan *organizational commitment* merupakan beberapa faktor mendorong dan mempengaruhi OCB dalam organisasi.

Berdasarkan penjabaran yang telah disampaikan di atas, peneliti ingin meneliti mengenai apakah ada hubungan antara *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*) di panti sosial milik pemerintah di Yogyakarta. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka penelitian ini mengunakan pendekatan kuantitatif karena untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel serta menggunakan subjek penelitian yang banyak serta adanya kemungkinan pengolahan data yang menggunakan analisis statistik untuk memudahkan peneliti.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui ada hubungan antara *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*).

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pegawai dan karyawan institusi atau organisasi agar dapat lebih meningkatkan kinerja, menghasilkan pekerjaan yang baik serta kelancaran organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi dan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan *organizational citizenship behavior* (OCB), serta dapat membantu penelitian-penelitian selanjutnya dan menambah pengetahuan dalam bidang psikologi, terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

D. Keaslian Penelitian

Terdapat penelitian yang menggunakan variabel *psychological capital, organizational commitment* dan OCB sebelumnya yaitu *psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour* oleh Shanawaz (2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi

modal psikologis dalam dua jenis organisasi (publik dan swasta). Penelitian ini dilakukan terhadap 160 manager tingkat junior dan menengah, 80 manager untuk masing masing dari dua organisasi. Desain penelitian ini menggunakan Dimensi modal psikologis diukur dengan empat skala yang berbeda, harapan diukur dengan skala Snyder, Sympson ,Ybasco, Babyak and Higgins (1996), ketahanan oleh Neil dan Dias (2001), *self efficacy* dengan skala Yerusalem dan Schwarzer's (1993) dan optimisme diukur dengan skala Scheier dan Carver (1985). Komitmen organisasi diukur dengan skala Allen dan Meyer (1997) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dengan skala yang dikembangkan oleh (Chattopaadhyay, 1999). Analisis regresi menunjukkan bahwa modal psikologis secara keseluruhan tidak bisa memprediksi komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional dikedua organisasi.

Penelitian selanjutnya adalah *psychological capital, work engagement* and *organizational citizenship behaviour* oleh Murthy (2014). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital*, keterlibatan kerja dan OCB. Penelitian ini dilakukan pada 270 eksekutif yang diambil dari enam organisasi dan sebagian besar memegang posisi manajerial tingkat menengah. Teori yang digunakan adalah dari Organ (1988) yang mendefinisikan OCB sebagai "perilaku individu yang diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan bahwa dalam agregat mempromosikan fungsi efektif dari organisasi. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian *survey cross sectional* di mana untuk mengumpulkan data primer menggunakan instrumen *psychometrically* suara kuesioner, skala yang digunakan

untuk mengukur perilaku OCB adalah skala yang dikembangkan oleh Bakshi dan Kumar (2009). Hasil dari penelitian ini adalah *psychologycal capital* dan keterlibatan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap OCB.

Adapun penelitian yang pernah dilakukan tentang OCB diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Chang, Cheng, Tsai, Chen, Tsai, Shan (2011) yang berjudul *the organizational citizenship behaviors and organizational commitments of organizational members influences the effects of organizational learning*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara OCB, komitmen organisasi dan efek terhadap pembelajaran organisasi. Penelitian ini menggunakan quisoner dan disebarkan ke 12 perusahaan. Penelitian ini menggunakan teori Sankmook (Chang, 2011) untuk menjelaskan OCB, teori Steven dan Brian (Chang, 2011) untuk mejelaskan *organizational commitment* dan teori Victor (Chang, 2011) untuk menjelaskan *organizational learning*. Dalam studi ini, para peneliti menggunakan SEM untuk menguji tiga hipotesis tentang perilaku warga organisasi, komitmen organisasi dan efek pembelajaran organisasi. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa OCB dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi pembelajaran suatu organisasi dan OCB dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Leadership styles and organizational citizenship behavior: the mediating effect of subordinates' competence and downward influence tactics adalah penelitian yang dilakukan oleh Lian dan Tui (2012). Tujuan penelitian ini adalah untuk memprediksi hubungan antara gaya kepemimpinan, kompetensi bawahan, taktik pengaruh kebawah dan hasil dari OCB dalam organisasi berbasis di

malaysia. Penelitian ini menggunakan 347 responden yang mewakili industri-industri besar di malaysia. Penelitian ini menggunakan teori Organ (1988) untuk menjelaskan OCB. Penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini diukur dengan menggunakana Skala OCB yang dikembangkan oleh Smith, Organ dan Near (1983). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan perilaku warga organisasi bawahan, sedangkan gaya pemimpin transaksional berhubungan negatif dengan perilaku kewargaan organisasional.

The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers adalah penelitian yang dilakukan oleh Ozdem, 2012. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara perilaku warga organisasi, organisasi dan profesional komitmen tergantung pada pendapat guru yang bekerja di sekolah menengah yang berbeda. Data dikumpulkan dari 832 guru: 130 guru dari sekolah tinggi umum, 272 guru dari sekolah tinggi Anatolia dan 430 guru dari sekolah menengah kejuruan. Skala Podsakoff et al. (1990) digunakan sebagai skala *organizational citizenship behavior* dan skala yang dikembangkan oleh Meyer, Allen dan Smith (1993) digunakan sebagai skala komitmen organisasi dan profesional.

Hasil dari penelitian, hubungan yang positif dan signifikan diamati antara komitmen organisasi dan profesional dan perilaku warga organisasi. Namun, hasil menunjukkan bahwa komitmen profesional adalah lebih terkait dengan perilaku kewargaan organisasional dari komitmen organisasi. Menurut hasil, komitmen

profesional dan organisasi bersama-sama bertekad untuk menjelaskan sekitar 26% dari total varians dari persepsi perilaku kewargaan organisasi guru. Komitmen profesional dan organisasi saja bertekad untuk menjelaskan persepsi perilaku kewargaan organisasi guru pada tingkat 33% dan 9%, masing-masing. Akibatnya, komitmen profesional guru yang ditemukan lebih tinggi daripada komitmen organisasi mereka.

1. **Keaslian Topik**

   Berdasarkan beberapa penelitian diatas, penelitian ini menggunakan variabel tergantung *organizational citizenship behavior* (*OCB*) dengan variabel bebas *psychologial capital* dan *organizational commitment*.

2. **Keaslian Teori**

   Teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) menggunakan teori Organ (1988). Untuk menjelaskan teori *psychological capital* menggunakan teori Luthan, Youssef dan Avolio (2007). Untuk menjelaskan teori *organizational commitment* menggunakan teori Allen and Meyer (1990).

3. **Keaslian Subjek**

   Penelitian ini menggunakan subjek karyawan di Panti Sosial Asuhan Anak (PSAA) di Yogyakarta yaitu institusi milik pemerintah.

4. **Keaslian Alat Ukur**

   Dalam melakukan penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode kuantitatif dengan skala psikologis sebagai alat ukurnya. Terdapat tiga skala dalam penelitian ini yakni skala *psychological capital*, skala

organizational commitment dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Alat ukur *psychological capital* yang digunakan adalah skala *psychological capital* yang diadaptasi dari Yudha (2013). Alat ukur *organizational commitment* yang digunakan adalah skala *organizational commitment* yang diadaptasi dari Lusita (2014). Skala *organizational citizenship behavior* (OCB) disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek Organ (1998).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (1988), OCB didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diskresioner, tidak berkaitan dengan sistem hadiah organisasi formal dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi efektif organisasi. Organ (1997) menjelaskan bahwa diskresioner didalam definisi OCB yang dimaksudkan adalah perilaku yang bukan persyaratan yang harus dilaksanakan dari deskripsi pekerjaan karena merupakan ketentuan kontrak kerja seseorang dengan organisasi, namun perilaku yang merupakan pilihan pribadi seseorang sehingga kelalaian yang umumnya tidak dipahami sebagai hukuman. Menurut Witt (1991) OCB pada dasarnya adalah suatu sikap yang mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum peran yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, atau organisasi.

Selain itu, OCB merujuk pada "perilaku organisasi bermanfaat dan gerak tubuh yang tidak harus ditegakkan atas dasar formal peran kewajiban atau dibuat oleh jaminan kontrak imbalan. Menurut George dan brave (Lian dan Tui, 2012) OCB adalah elemen penting dari produktivitas karyawan sebagai organisasi yang tidak dapat meramalkan cakupan seluruh pekerjaan

yang diperlukan untuk pencapaian tujuan kecuali deskripsi pekerjaan minimum kontrak dinyatakan. Menurut Becker dan Randall (Murthy 2014) contoh OCB yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja termasuk membuat saran inovatif untuk meningkatkan perusahaan, berorientasi atau membantu karyawan baru untuk pekerjaan mereka, dan membantu rekan kerja atau rekan yang memiliki beban kerja berat.

2. Aspek – Aspek Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dalam upaya untuk lebih menentukan perilaku warga organisasi, Organ (1988) menyoroti lima kategori tertentu perilaku diskresioner dan menjelaskan bagaimana masing-masing membantu untuk meningkatkan efisiensi dalam organisasi, yaitu :

a. *Altruisme*

Menurut Organ (Ozdem, 2012), *altruisme* termasuk semua perilaku sukarela yang bertujuan untuk membantu anggota lain dari organisasi secara cuma-cuma dalam masalah kasus atau saat menjalankan tugas. Membantu pekerja baru sehingga dapat dengan mudah beradaptasi dengan pekerjaan, membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat, membantu pekerja lain menggunakan peralatan, menyiapkan presentasi, membantu memahami penggunaan program komputer, melakukan tugas seorang rekan kerja ketika sedang sakit.

b. *Conscientiousness*

Menurut Organ (Ozdem, 2012), *conscientiousness* termasuk perilaku di luar tanggung jawab seseorang. Ini berarti bahwa seorang

karyawan membuat upaya sukarela ekstra untuk berkontribusi pada fungsi organisasi. Datang bekerja pada jam awal, meninggalkan tempat kerja pada jam akhir, rendahnya tingkat penghentian, menghindari istirahat panjang dan tidak perlu, terus bekerja dalam hal ini pekerjaan yang harus dilakukan belum selesai di jam kerja, menyelesaikan tugas sebelum jatuh tanggal tempo, menghadiri pertemuan intra-organisasi secara teratur.

c. *Courtesy*

Menurut Organ (Ozdem, 2012), *courtesy* termasuk perilaku positif dari para anggota yang terus menerus berinteraksi satu sama lain karena tugas mereka dan akan terpengaruh oleh keputusan dan tugas satu sama lain. Perilaku ini didasarkan pada prinsip menginformasikan orang lain sebelumnya pada tindakan atau keputusan yang mungkin mempengaruhi mereka. Menginformasikan orang lain pada jadwal kerja bila diperlukan, menginformasikan dan mengingatkan orang lain sebelumnya pada keputusan yang mungkin mempengaruhi mereka, meminta pendapat dari pekerja lain yang terpengaruh oleh keputusan nya.

d. *Civic Virtue*

Menurut Organ (Ozdem, 2012), *civic virtue* termasuk partisipasi yang bertanggung jawab dan struktural dalam proses politik organisasi. Ini adalah intervensi konstruktif dalam kehidupan politik organisasi. Berkontribusi untuk reputasi organisasi, mengamati peluang dan ancaman mengenai organisasi, meningkatkan dan memperbaharui dirinya lebih dari

yang lain, mengikuti perkembangan di lapangan dan mengikuti perubahan dalam organisasi erat.

e. *Sportsmanship*

Menurut Organ (Ozdem, 2012), *sportsmanship* termasuk menghindari dari perilaku negatif yang mungkin mengakibatkan ketegangan antara para anggota dan pemeliharaan dari mood positifnya dalam kasus kesulitan atau kerugian saat melakukan tugas. Menjadi toleran terhadap stres dan kesulitan yang disebabkan oleh pekerjaan, tidak mengeluh tentang orang-orang yang mengganggu, mempertahankan sikap positif bila terjadi masalah, mengadopsi sikap positif terhadap situasi negatif dan tidak melebih-lebihkan masalah.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Mohammad, Habib dan Alias (2011) dalam penelitiannya menjelaskan hasil penelitian- penelitian sebelumnya ditemukan hal-hal yang mempengaruhi OCB, yaitu :

a. Kepuasan kerja

Menurut locke (Mohammad, 2011) kepuasan kerja adalah kesenangan, keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian dari pengalaman pekerjaan seseorang.

b. *Organizational commitment*

Menurut Shahnawas dan Jafri (2009) *organizational commitment* (OC) adalah suatu konsep yang berusaha untuk menangkap lampiran sifat

yang dibentuk oleh individu untuk organisasi yang mempekerjakan mereka.

c. Keadilan organisasi

Berdasarkan hasil penelitian Lee (2013) mengemukakan bahwa keadilan dalam proses pengambilan keputusan yang dirasakan oleh karyawan ternyata menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap OCB.

d. Usia

Menurut Jahangir (2014) usia para pekerja yang lebih muda dan pekerja yang lebih tua mungkin saja akan berbeda dalam orientasi mereka terhadap diri mereka sendiri, orang lain, dan terhadap pekerjaan. Perbedaan yang semacam ini mungkin berujung pada motif-motif untuk melakukan OCB.

e. Motivasi

Menurut Lavelle (Paille, 2012) berpendapat bahwa menunjukkan OCB memerlukan motivasi pribadi yang pergi di luar kebutuhan untuk menawarkan sesuatu sebagai imbalan untuk diperlakukan secara adil.

f. Kepemimpinan

Menurut Lee (2012) kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk menyelesaikan sesuatu. Ini mencerminkan perilaku hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu dengan tujuan umum untuk mencapai

hasil akhir organisasi seperti yang dinyatakan oleh Stogdill dan Bass (Lee, 2012).

g. Perilaku kepemimpinan

Penelitian yang dilakukan oleh Lian dan Tui (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap OCB yang dilakukan oleh karyawan organisasi dan perusahaan. Berdasarkan penelitian lee (2013) terbukti bahwa kepemimpinan transformasional menjadi salah satu prediktor OCB, dimana semakin banyak pemimpin yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan semakin banyak karyawan merasa percaya diri dan kemampuan mereka sendiri untuk tugas-tugas melaksanakan mereka, semakin banyak karyawan merasa kesiapan mereka untuk melakukan OCB.

Penelitian Shahnawaz dan Jafri (2009) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* antara lain adalah *self efficacy* dan optimisme. Dalam penelitian Golestaneh (2014) bahwa *psychological capital* beserta aspek-aspeknya memiliki hubungan dan dapat menjadi faktor dari *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Peneliti menggunakan faktor *psychological capital* dan *organizational commitment* didalam penelitian untuk dijadikan variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB).

B. *Psychological Capital*

1. Pengertian *Psychological Capital*

Menurut Luthan, Youssef dan Avolio (2007) *psychological capital* ini telah didefinisikan sebagai " Keadaan pembangunan psikologis individu yang positif dan ditandai oleh: (1) memiliki kepercayaan (*self-efficacy*) untuk mengambil dan meletakkan dalam upaya yang diperlukan untuk sukses di menantang tugas; (2) membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang sukses sekarang dan di masa depan; (3) tekun menuju tujuan dan, bila perlu, mengarahkan jalan untuk tujuan (harapan) untuk berhasil; dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan memantul kembali dan bahkan lebih (ketahanan) untuk mencapai keberhasilan. Menurut Shahnawaz dan Jafri (2009) *psychological capital* dapat didefinisikan sebagai keadaan pembangunan psikologis individu positif, yang terdiri dari empat dimensi: self-efficacy / keyakinan, harapan, optimisme, dan ketahanan.

2. Aspek- Aspek Perilaku *Psychological Capital*

Empat dimensi *psychological capital* adalah keyakinan (*self efficacy*) , harapan optimisme dan ketahanan menurut Luthan, Youssef dan Avolio (2007) :

a. Keyakinan (*Self-efficacy*)

Menurut Bandura (Shahnawaz, 2009) *self-efficacy* yaitu mengacu pada keyakinan masyarakat tentang kapasitas mereka sendiri untuk berhasil melaksanakan tindakan yang mengarah ke hasil yang diinginkan. Orang percaya diri memilih tugas yang menantang dan berusaha untuk

berhasil mencapai tujuan mereka. Orang yang percaya diri mencapai tujuan dan bertahan dalam menghadapi rintangan. Bandura (Shahnawaz, 2009) telah mencatat bahwa *self efficacy* memainkan peran penting dalam manusia yang penting penentu kinerja seperti tujuan, aspirasi, dan kesempatan yang dirasakan dari proyek tertentu.

b. Harapan

Menurut Snyder (Shahnawaz, 2009) menunjukkan bahwa harapan adalah membangun multidimensi terdiri dari kedua individu dan tekad untuk mengatur dan memelihara usaha mencapai tujuan dan kemampuan bahwa individu untuk membedakan program alternatif tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Ini adalah negara yang memiliki motivasi tiga elemen tujuan , lembaga dan jalur. Orang berharap memiliki keinginan untuk mencapai tujuan dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan berbagai strategi menuju pencapaian tujuan.

c. Optimis

Menurut Luthans dan Youssef (Shahnawaz, 2009) mendefinisikan optimis sebagai "gaya penjelasan yang memiliki atribut peristiwa penyebab positif internal dan peristiwa negatif eksternal, sementara dan situasi yang spesifik". Orang optimis mengambil kredit untuk hal-hal baik yang terjadi untuk meningkatkan moral dan menjauhkan diri dari hal buruk yang terjadi. Martin, Sarrzon, Peterson dan Famosed (Shahnawaz, 2009) menjelaskan optimisme telah terkait dengan peningkatan kinerja.

d. Ketahanan

Menurut Luthans dan Youssef (Shahnawaz, 2009) hal ini mengacu untuk memiliki kapasitas untuk bangkit kembali dari keterpurukan, kegagalan atau bahkan tampak positif yang luar biasa perubahan seperti peningkatan tanggung jawab. Coutu (Shahnawaz, 2002) menjelaskan bahwa individu *resilient* memiliki sebuah kesetiaan penerimaan realitas, keyakinan yang mendalam, seringkali ditopang oleh nilai-nilai yang dipegang teguh, bahwa hidup adalah bermakna dan kemampuan luar biasa untuk berimprovisasi. Analisis terbaru oleh sarjana organisasi menunjukkan bahwa keuletan seseorang dapat berkembang dan tumbuh melalui kemunduran dan kesulitan.

C. *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)

1. Pengertian *Organizational Commitment*

Menurut Allen dan Meyer (1990) *organizational commitment* terdiri dari *affective, continuance,* dan *normative commitment.* Menurut Steven dan Brian (Chang, 2011), komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Rego (Mehrabi, 2013) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai status psikologis yang mendefinisikan hubungan antara karyawan dan organisasi dan mengurangi kemungkinan meninggalkan organisasi. Menurut O'Reilly (Sopiah, 2008) menyebutkan bahwa komitmen karyawan pada

organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

2. Aspek-Aspek Perilaku *Organizational Commitment*

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa ada tiga komponen *organizational commitment*, yaitu :

a. *Affective commitment*

Menurut Meyer, Allen dan Smith (Sopiah, 2008) *affective commitment* muncul apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

b. *Continuance commitment*

Menurut Meyer, Allen dan Smith (Sopiah, 2008) *continuance commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

c. *Normative commitment*

Menurut Meyer, Allen dan Smith (Sopiah, 2008) *normative commitment* timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

D. Dinamika Psikologis Antara *Psychological Capital* dan *Organizational Commitment* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*)

Organizational citizenship behaviour (OCB) adalah perilaku individu yang mempromosikan barang organisasi dengan berkontribusi terhadap lingkungan sosial dan psikologis (Shahnawaz, 2009). Perilaku tersebut termasuk membantu karyawan lain menyelesaikan sebuah proyek, memberikan saran, dan menawarkan umpan balik positif pada tugas-tugas pekerjaan (Shahnawaz, 2009). Menurut Podsakoff (Lee, 2013) *organizational citizenship behavior* (OCB) datang dalam berbagai bentuk seperti loyalitas, membantu orang lain, dan kepatuhan organisasi.

Menurut Sangmook (Chang, 2011) *organizational citizenship behavior* (OCB) secara luas dipandang sebagai perilaku yang berkontribusi kepada organisasi secara keseluruhan untuk semua efektivitas organisasi. Perilaku ini dilakukan atas dasar di luar dari ketentuan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi dan di luar dari imbalan perusahaan atau organisasi. Menurut Organ (Ozdem, 2012) menyoroti lima kategori tertentu perilaku diskresioner dan menjelaskan bagaimana masing-masing membantu untuk meningkatkan efisiensi dalam organisasi, yaitu *altruisme*, *conscientiousness, courtesy, civic virtue* dan *sportsmanship*.

Berdasarkan penelitian Chang (2012) bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) sangat berperan penting dalam mengembangkan kinerja diperusahaan, sehingga perilaku ini sangat dibutuhkan dalam interaksi kerja sehari-hari di perusahaan atau organisasi. Ketika OCB tidak dilakukan

dengan baik, maka akan menghambat dan mengancam kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku OCB tersebut yaitu salah satunya adalah *self efficacy* dan *optimisme*. Dalam penelitian Shahnawaz (2009) menyatakan bahwa *self efficacy* dan *optimisme* sangat berpengaruh dalam perilaku kewarganegaraan organisasi atau *organizational citizenship behaviour* (OCB). Dua faktor ini terkait kedalam *psychological capital* yang merupakan keadaan pembangunan psikologis individu positif, yang terdiri dari empat dimensi: *self-efficacy*, harapan, *optimisme*, dan ketahanan (Shahnawaz, 2009).

Luthans dan Youssef (2007) mengemukakan bahwa *self efficacy*, harapan, optimisme, dan ketahanan secara individualistik memiliki hubungan dengan sikap kerja di perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Shahnawaz (2009) menunjukkan bahwa *psychological capital* mempengaruhi komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam organisasi publik dan swasta. Hal ini menjelaskan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behaviour.*

Faktor dari *organizational citizenship behaviour* yang lain salah satunya adalah *organizational commitment* (Chang, 2011). Menurut rego (Mehrabi, 2013) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai status psikologis yang mendefinisikan hubungan antara karyawan dan organisasi dan mengurangi kemungkinan meninggalkan organisasi. Menurut Steers dan Porter (Sopiah, 2008) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang

muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Neal dan Noertheraft (Sopiah, 2008), komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisian. Hal ini menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan usaha apapun untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja sebaik mungkin dan bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif apabila diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Mehrabi (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB), dimana para pegawai memiliki niat yang baik dalam bekerja tanpa ada keluhan apapun terhadap pekerjaan mereka dan sesuai batas yang dimiliki oleh pegawainya, maka akan semakin tinggi perilaku OCB di tempat kerja.

Pekerja yang berkomitmen untuk organisasi mereka pada peluang rekening yang ditawarkan, dan komitmen ini menjadi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) diwaktu ketika memberikan kontribusi untuk organisasi itu sendiri menurut Bolat (Ozdem, 2012). Hal ini menjelaskan adanya hubungan antara *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behaviour*. Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara

psychological capital dan *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behaviour.*

E. Hipotesis

1. Ada hubungan positif antara *psychological capital* dan *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behaviour.*
2. Ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behaviour.*
3. Ada hubungan positif antara *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behaviour.*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. **Variabel Tergantung** : *Organizational citizenship behavior* (*OCB*)
2. **Variabel Bebas** : *Psychological capital* dan *organizational commitment*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*)

Organizational citizenship behavior (*OCB*) adalah suatu sikap yang mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, atau organisasi tanpa mengharapkan imbalan organisasi. Perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) secara luas dipandang dalam berkontribusi pada organisasi secara keseluruhan efektivitasnya.

Tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* (*OCB*) diukur dengan menggunakan skala *organizational citizenship behavior* (*OCB*) yang disusun berdasarkan pada aspek *altruisme, conscientiouness, courtesy, civic virtue, sportmanship*. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku menolong di organisasi atau *organizational citizenship behavior* (*OCB*).

2. *Psychological Capital*

Psychological capital adalah keadaan pembangunan psikologis individu yang positif dan ditandai oleh: (1) memiliki kepercayaan (*self-efficacy*) untuk mengambil dan meletakkan dalam upaya yang diperlukan untuk sukses di menantang tugas; (2) membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang sukses sekarang dan di masa depan; (3) tekun menuju tujuan dan, bila perlu, mengarahkan jalan untuk tujuan (harapan) untuk berhasil; dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan memantul kembali dan bahkan lebih (ketahanan) untuk mencapai keberhasilan.

Tinggi rendahnya *psychological capital* diukur dengan menggunakan skala *psychological capital*. Skala *psychological capital* disusun berdasarkan aspek kepercayaan, optimis, harapan dan ketahanan. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi *psychological capital* seseorang tersebut.

3. *Organizational Commitment*

Organizational commitment adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu, status psikologis yang mendefinisikan hubungan antara karyawan dan organisasi, mengurangi kemungkinan meninggalkan organisasi dan suatu konsep yang berusaha untuk menangkap lampiran sifat yang dibentuk oleh individu untuk organisasi yang telah mempekerjakan mereka diperusahaan atau organisasi.

Tinggi rendahnya *organizational commitment* diukur dengan menggunakan skala *organizational commitment*. Skala *organizational*

commitment disusun berdasarkan aspek *affective, continuance,* dan *normative*. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi *organizational commitment* seseorang tersebut.

C. Responden Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Institusi milik pemerintah yaitu, panti sosial asuhan anak (PSAA) Yogyakarta. Pegawai panti sosial yang menjadi subjek penelitian memiliki kriteria berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, berstatus pegawai negri sipil (PNS) dan pegawai honorer atau tidak tetap.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan dilakukan secara kuantitatif. Untuk menggunakan metode kuantitatif, pengambilan data dilakukan dalam bentuk angket (kuisoner) dengan metode skala. Terdapat tiga variabel penelitian dalam penelitian ini, yakni variabel *psychological capital* dan *organizational commitment* yang merupakan variabel bebas dan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel tergantungnya. Oleh karena itu, digunakan tiga skala pengukuran, yakni skala *psychological capital*, skala *organizational commitment* dan skala *organizational citizenship behaviour.* Aitem-aitemnya terdiri atas 2 bagian yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek sikap.

Sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung objek sikap (Azwar, 2005)

1. ***Organizational Citizenship Behaviour*** **(OCB)**

Skala ini mempunya tujuan untuk mengetahui seberapa besar OCB yang dimiliki oleh pegawai institusi milik pemerintah. Skala ini menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek dari teori Organ (1988). Skala dengan 30 aitem yang terdiri dari 6 aitem tiap aspek yaitu *altruisme, conscientiousness, courtesy, civic virtue* dan *sportsmanship.* Subjek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu dari empat macam pilihan yang diajukan yaitu selalu (SL), sering (SR), jarang (J) dan tidak pernah (TP). Pemberian skor dalam setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai 4. Untuk aitem yang bersifat favorable, skor tertinggi yang diberikan adalah 4 untuk jawaban yang sangat selalu (SL), 3 untuk jawaban sering (SR), 2 untuk jawaban yang jarang (J) dan 1 untuk jawaban tidak pernah (TP).

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi perilaku OCB pada pegawai panti sosial. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah perilaku OCB pada pegawai panti sosial. Distribusi aitem *organizational citizenship behaviour* dapat dilihat di Tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3. 1
***Blue Print* Skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	Favourable	*Unfavourable*	
1. Altruism	1,6,26	11,16,21	6
2. Conscientiousness	2,12,22	7,17,27	6
3. Courtesy	3,8,13	18,23,28	6
4. *Civic virtue*	4,14,24	9,19,29	6
5. *Sportmanship*	5,15,25	10,20,30	6
Jumlah	**15**	**15**	**30**

2. *Psychological Capital*

Psychological capital dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan alat ukur hasil adaptasi dari skala *psychological capital* yang dibuat oleh yudha (2013). Skala tersebut disusun berdasarkan teori dari Luthan, Youssef dan Avolio (2007) mengenai tipe-tipe *psychological capital*. Skala dengan 40 aitem yang terdiri dari 4 subaspek yakni kepercayaan (*self-efficacy*) berjumlah 10 aitem, optimisme berjumlah 10 aitem, harapan berjumlah 10 aitem, ketahanan berjumlah 10 aitem. Subjek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu dari empat macam pilihan yang diajukan yaitu selalu (SL), sering (SR), jarang (J) dan tidak pernah (TP). Pemberian skor dalam setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai 4. Untuk aitem yang bersifat favorable, skor tertinggi yang diberikan adalah 4 untuk jawaban yang sangat selalu (SL), 3 untuk jawaban sering (SR), 2 untuk jawaban yang jarang (J) dan 1 untuk jawaban tidak pernah (TP).

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi *psychological capital* pada pegawai panti sosial. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah *psychological capital* pada pegawai panti sosial. Distribusi aitem *psychological capital* dapat dilihat di Tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2
Blue Print* Skala *Psychological Capital

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	Favourable	*Unfavourable*	
1. Kepercayaan	1,9,17,25,33	5,13,21,29,37	10
2. Optimisme	2,10,18,26,34	6,14,22,30,38	10
3. Harapan	3,11,19,27,35	7,15,23,31,39	10
4. Ketahanan	4,12,20,28,36	8,16,24,32,40	10
Jumlah	**20**	**20**	**40**

3. *Organizational Commitment*

Organizational commitment dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan alat ukur yang dibuat oleh Lusita (2014). Skala tersebut disusun berdasarkan teori dari Allen dan Meyer (1990). mengenai tipe-tipe *organizational commitment*. skala komitmen organisasi sebanyak 26 aitem yang terdiri dari 16 aitem *favorabel* dan 10 aitem *unfavorabel*.

Subjek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu dari empat macam pilihan yang diajukan yaitu selalu (SL), sering (SR), jarang (J) dan tidak pernah (TP). Pemberian skor dalam setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai 4. Untuk aitem yang bersifat favorable, skor tertinggi yang diberikan adalah 4 untuk jawaban yang sangat selalu (SL), 3 untuk jawaban sering

(SR), 2 untuk jawaban yang jarang (J) dan 1 untuk jawaban tidak pernah (TP).

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi perilaku *organizational commitment* pada pegawai panti sosial. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah perilaku *organizational commitment* pada pegawai panti sosial. Distribusi aitem *organizational commitment* dapat dilihat di Tabel 3.3 dibawah ini :

Tabel 3.3
Blue Print* Skala *Organizational commitment

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	Favourable	*Unfavourable*	
1. *Affective*	1,2,4,5,6,15,17,19	3,16,18	11
2. *Continuance*	7,8,20	9,10,21,22	7
3.*Normative*	11,13,14,23,26	12,24,25	8
Jumlah	**16**	**10**	**26**

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2009) suatu instrument alat ukur yang tidak reliabel atau tidak valid akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subjek atau individu yang dikenai tes tersebut, maka dari itu diperlukan instrument atau skala pengukuran yang mampu mengungkapkan secara cermat dan konsisten sehingga informasi yang diperlukan dapat dipertanggung jawabkan. Azwar (2009) menjelaskan mengenai validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

2. Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoreh hasil yang relatif sama.

Reliabilitas akan dihitung dengan menggunakan koefisien *alpha*. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Apabila tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya jika tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 0 maka semakin rendah reliabilitasnya.

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif korelasional, yaitu mencari hubungan antara tiga variabel. Penilitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Oleh karena itu data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan

teknik regresi linear berganda. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS version 17 for windows*.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Panti Sosial Asuhan Anak merupakan unit pelaksana teknis dinas yang berada di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Tugas pokok lembaga ini melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pengasuhan anak-anak terlantar, baik yang berstatus yatim, piatu, yatim piatu maupun mereka yang masih memiliki kedua orang tua, namun kebutuhan dasarnya tidak bisa terpenuhi secara wajar. Lembaga yang mempunyai 2 lokasi pelayanan (Unit "Bimo" Sleman dan "Budhi Bhakti" Gunungkidul) ini memiliki visi kedepan yakni terentasnya anak asuh dari keterlantaran fisik, psikis, pendidikan, ketrampilan serta sosial sehingga dapat tumbuh berkembang secara wajar dan mampu menyiapkan diri untuk mandiri dan sejahtera .

Panti sosial asuhan anak memiliki 70 pegawai yang bekerja di unit Bimo dan Budhi Bhakti. Pegawai yang bekerja di panti sosial terdiri dari 27 pegawai negeri sipil dan 43 pegawai honorer yang memiliki beban kerja dan tingkat sosial yang tinggi untuk bekerja di panti. Setiap jabatan yang ada memiliki peran jabatan dan tugas yang harus dilaksanakan setiap pegawai yang menempati jabatan tersebut. Jabatan di panti sosial asuhan anak tersebut

terdiri dari jabatan struktural, jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu.

Peran jabatan struktural adalah bertanggungjawab dan memiliki wewenang secara penuh untuk memimpin sebagai pejabat yang berwenang dan untuk melakukan pelayanan kesejahteraan sosial di panti sosial, jabatan fungsional umum adalah melaksanakan dan *memonitoring* kegiatan yang telah ditetapkan dipanti dan jabatan fungsional tertentu adalah melakukan pelayanan sesuai dengan pendidikan formal diperolehnya atau pengalaman praktek di bidang pekerjaan sosial/kesejahteraan sosial yang diakui secara resmi oleh pemerintah dan melaksanakan tugas profesional pekerjaan sosial. Pegawai panti sosial selain menjalankan tugas wajib juga harus menjalankan tugas tidak wajib untuk ikut serta berperan aktif dan membantu dalam pengasuhan dan perawatan di panti sosial asuhan anak.

Penelitian ini dilakukan di panti sosial asuhan anak. Peneliti memilih karyawan panti sosial asuhan anak yogyakarta sebagai subjek penelitian karena untuk membedakan subjek penelitian dengan subjek *try out* dan institusi tersebut memenuhi persyaratan kriteria serta jumlah subjek penelitian yang dibutuhkan peneliti.

2. Persiapan Penelitian

Berikut ini adalah persiapan-persiapan yang dilakukan peneliti sebelum melaksanakan pengambilan data:

a. Persiapan administrasi

Sebelum melakukan penelitian peneliti melakukan persiapan yaitu menyiapakan surat-surat perizinan untuk melakukan survey, *try out* dan pengambilan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan surat permohonan izin penelitian yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia Nomor: 53/Dek/70/Div.UmdanRt/1/2015 tertanggal 14 Januari 2015 atas persetujuan Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. Surat izin permohonan ini ditujukkan kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pada tanggal 25 Februari 2015 Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia mengeluarkan surat permohonan ijin tryout penelitian skripsi Nomor: 188/Dek/70/Div.UmdanRt/II/2015 atas persetujuan Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. Surat izin permohonan ini ditujukkan kepada kepala panti sosial karya wanita.

Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta mengeluarkan surat izin penelitian dengan Nomor: 070/REG/v/441/1/2015 tertanggal 23 Januari 2015 yang diajukan ke Dinas Sosial DIY, PSBR dan PSAA yang digunakan sebagai syarat untuk dapat melakukan survey, *try out* dan pengambilan data penelitian di panti tersebut.

b. Persiapan alat ukur

Persiapan selanjutnya yang peneliti lakukan adalah persiapan alat ukur penelitian. Adapun persiapan alat ukur penelitian tersebut meliputi skala *psychological capital*, skala *organizational commitment* dan skala *organizational citizenship behaviour* (OCB). Proses penyusunan skala yang peneliti lakukan meliputi penentuan konsep, teori, aspek-aspek, dan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian.

1) *Organizational citizenship behaviour* (OCB)

Skala Perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Organ (Ozdem, 2012), yaitu aspek *altruism, conscientiousness, courtesy, civic virtue* dan *sportmanship*. Skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdiri dari 30 item, dimana terdapat 15 item *unfavorable* dan 15 item *favorable*.

2) *Psychological capital*

Skala Perilaku *psychological capital* yang digunakan merupakan skala adaptasi dari alat ukur Yudha (2013) dengan jumlah 40 aitem, dengan menggunakan aspek dan teori *psychological capital* yang dikembangkan oleh Luthan, Youssef dan Avolio (2007) dengan jumlah 40 aitem yaitu, *self-efficacy*, harapan, optimisme, dan ketahanan.

3) *Organizational commitment*

Skala *organizational commitment* yang digunakan merupakan skala adaptasi dari alat ukur tryout terpakai yang dikembangkan oleh Lusita (2014) berdasarkan aspek Allen dan Meyer (1990), yaitu *affective, continuance* dan *normative* dengan jumlah 26 item.

c. Uji coba alat ukur

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui tahap uji coba alat ukur selanjutnya dilakukan uji validitas dan realibilitas. Perhitungan pengujian menggunakan program *SPSS 17 for Windows.*

1) Uji validitas dan seleksi aitem

Alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut dapat memberikan data atau hasil ukur dengan tepat dan gambaran yang cermat sesuai dengan maksud dilakukanya pengukuran (Azwar, 2010). Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya menggunakan batasan $r \geq 0.30$. Semua aitem yang mencapai koefisienan korelasi minimal atau sama dengan 0.30 dianggap memuaskan.

Sedangkan, aitem yang memiliki koefisien korelasi kurang dari 0.30 dianggap sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah. Apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang di inginkan atau dengan kata lain terlalu banyak aitem yang terseleksi, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0.30 menjadi 0.25 sehingga jumlah

aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 1999). Pada penelitian ini, peneliti memberi batasan koefisien korelasi aitem yakni aitem yang memiliki nilai $r \geq 0.25$ sehingga aitem yang diharapkan dapat tercapai.

a) Skala *organizational citizenship behaviour* (OCB)

Berdasarkan hasil uji coba skala *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan terdapat 24 aitem yang sahih dan 6 aitem yang gugur dari 30 aitem yang di uji cobakan. Aitem yang gugur sebanyak 6 aitem antara lain nomor 7, 13, 16, 19, 20 dan 28. Sedangkan jumlah aitem yang valid sebanyak 24 aitem. Koefisien korelasi untuk skala yang sahih bergerak antara 0.331 hingga 0.722. Distribusi aitem Skala *organizational citizenship behaviour* (OCB) setelah uji coba dapat di lihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Distribusi Pernyataan Pada Skala organizational citizenship behaviour (OCB) *Setelah Uji Coba*

Aspek	Nomor Pernyataan Terseleksi		Jumlah
	Aitem Favorabel	Aitem Unfavorabel	
Altruism	1 **(1)**, 6 **(6)**, 26 **(21)**	11 **(10)**, 21 **(16)**	5
Conscientiousness	2 **(2)**, 12 **(11)**, 22 **(17)**	17 **(14)**, 27 **(22)**	5
Courtesy	3 **(3)**, 8 **(7)**	18 **(15)**, 23 **(18)**	4
Civic virtue	4 **(4)**, 14 **(12)**, 24 **(19)**	9 **(8)**, 29 **(23)**	5
Sportmanship	5 **(5)**, 15 **(13)**, 25 **(20)**	10 **(9)**, 30 **(24)**	5
JUMLAH	**14**	**10**	**24**

Catatan : Angka dalam kurung ( ) adalah nomor urut butir baru setelah uji coba.

b) Skala *psychological capital*

Berdasarkan hasil uji coba skala *psychological capital* yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan terdapat 36 aitem yang sahih dan 4 aitem yang gugur dari 40 aitem yang di uji cobakan. Aitem yang gugur sebanyak 4 aitem antara lain nomor 18, 22, 29, dan 35 sedangkan jumlah aitem yang valid sebanyak 36 aitem. Koefisienan korelasi untuk skala yang sahih bergerak antara 0.256 hingga 0.575. Distribusi aitem Skala *psychological capital* setelah uji coba dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Distribusi Pernyataan Pada Skala Psychological Capital Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Pernyataan Terseleksi		Jumlah
	Aitem Favorabel	Aitem Unfavorabel	
Keyakinan	1 (**1**), 9 (**9**), 17 (**17**), 25 (**23**), 33 (**30**)	5 (**5**), 13 (**13**), 21 (**20**), 37 (**33**)	9
Optimis	2 (**2**), 10 (**10**), 26 (**24**), 34 (**31**)	6 (**6**), 14 (**14**), 30 (**27**), 38 (**34**)	8
Harapan	3 (**3**), 11 (**11**), 19 (**18**), 27 (**27**)	7 (**7**), 15 (**15**), 23 (**21**), 31 (**28**), 39 (**35**)	9
Ketahanan	4 (**4**), 12 (**12**), 20 (**19**), 28 (**26**), 36 (**32**)	8 (**8**), 16 (**16**), 24 (**22**), 32 (**29**), 40 (**36**)	10
JUMLAH	**18**	**18**	**36**

Catatan : Angka dalam kurung ( ) adalah nomor urut butir baru setelah uji coba.

c) Skala *organizational commitment*

Berdasarkan hasil uji coba skala *organizational commitment* yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan terdapat 19 aitem yang sahih dan 7 aitem yang gugur dari 26 aitem yang diuji cobakan. Aitem yang gugur sebanyak 7 aitem yaitu: aitem nomor 3, 8, 12, 16, 18, 22, dan 24 . Koefisien korelasi untuk aitem skala yang sahih bergerak antara 0.261 hingga 0.636. Distribusi aitem *organizational commitment* setelah uji coba dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Pernyataan Pada Skala Organizational Commitment Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Pernyataan Terseleksi		Jumlah
	Aitem Favorabel	Aitem Unfavorabel	
Affective	1 (1), 2 (2), 4 (3), 5 (4), 6 (5), 15 (12), 17 (13), 19 (14)		8
Continuance	7 (6), 20 (15)	9 (7), 10 (8), 21 (16),	5
Normative	11 (9), 13 (10), 14 (11), 23 (17), 26 (19)	25 (18)	6
JUMLAH	**15**	**4**	**19**

Catatan : Angka dalam kurung ( ) adalah nomor urut butir baru setelah uji coba.

2) Uji realibilitas

Realibilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya (Suryabrata, 2004). Koefisienan realibilitas (rxx') berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1.00. Bila koefisienan reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00 berarti pengukuran memiliki reliabilitas yang baik (Azwar, 2012). Uji reliabilitas terhadap ketiga skala ini menggunakan teknik Alpha Cronbach pada program *SPSS 17 for Windows.*

Uji realibilitas skala *organizational citizenship behaviour* (OCB) menghasilkan koefisienan realibilitas alpha sebesar 0,888. Hal ini menunjukkan bahwa skala *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat dikatakan reliabel sehingga memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur pengambilan data penelitian. Uji realibiltas terhadap

skala *psychological capital* menghasilkan koefisienan reliabilitas alpha sebesar 0.886.

Hal ini menunjukkan bahwa skala *psychological capital* juga dapat dikatakan reliabel sehingga memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur pengambilan data. Uji realibiltas terhadap skala *organizational commitment* menghasilkan koefisienan reliabilitas alpha sebesar 0.832. Hal ini menunjukkan bahwa skala *organizational commitment* juga dapat dikatakan reliabel sehingga memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur pengambilan data.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilaksanakan pada hari kamis tanggal 6 maret 2015 di Panti Sosisal Asuhan Anak (PSAA). Proses pengambilan data berlangsung selama 11 hari dimulai pada tanggal 6 maret 2015 hingga 17 maret 2015. Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuisoner berjumlah 70 kuisoner kepada kepala tata usaha (TU) Panti Asuhan Sosial Anak untuk dibagikan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 70 subjek yang bekerja di panti tersebut. Peneliti menitipkan kuisoner kepada kepala TU dan diambil setelah mendapatkan kabar untuk mengambil kuisoner. Peneliti tidak ikut mengawasi pegawai mengisi kuisoner dikarenakan banyaknya pegawai yang bekerja tidak ditempat, waktu yang berbeda dalam bekerja dan panti yang terletak di dua tempat, yaitu di Sleman dan di Gunug Kidul.

Pada pelaksanaannya peneliti mengambil sebagian kuisoner yang sudah diisi untuk di *skoring* dan menunggu sisanya karena ada beberapa pegawai yang sedang mengikuti pelatihan. Dari proses pengambilan data, alat ukur yang telah dilakukan peneliti memperoleh 67 skala yang dianggap layak untuk dianalisis lebih lanjut. Total 67 subjek tersebut kemudian dianalisis menggunakan program *SPSS 17.0 for windows.*

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Total keseluruhan subjek dalam penelitian berjumlah 67 subjek. Analisis dilakukan dengan menyertakan 67 subjek penelitian dari pegawai yang bekerja di panti sosial asuhan anak di segala bidang. Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, status kerja, lama kerja dan usia yang dapay dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	37	55,22 %
Perempuan	30	44,77 %
Total	**67**	**100,00 %**

Tabel 4.5
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
PNS	27	40,3 %
Honorer	40	59,7 %
Total	**67**	**100,00 %**

Tabel 4.6
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Masa Kerja

Lama kerja	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	48	40,3 %
> 20 tahun	19	59,7 %
Total	**67**	**100,00 %**

Tabel 4.7
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 40 tahun	32	48 %
41 – 60 tahun	35	52 %
Total	**67**	**100,00 %**

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat diketahui deskripsi data hasil penelitian yang menunjukkan skor hipotetik dan skor empirik. Kedua skor tersebut masing-masing mencakup skor maksimal, skor minimal, rerata dan standar deviasi pada masing-masing skala penelitian.

Untuk mengetahui tingkat *psychological capital, organizational commitment* dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial dapat dilihat dari skor hipotetik dan skor empirik yang terdapat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Deskripsi Data Hasil Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	X min	X max	Mean	SD	X min	X max	Mean	SD
Orgaizational Citizenship Behaviour (OCB)	36	144	90	18	59	141	100	14
Psychological Capital	19	76	47,5	9,5	29	76	53	8
Organizational Commitment	24	96	60	12	30	96	63	11

Selanjutnya penelittian ini mengelompokkan skor skala *psychological capital, organizational commitment* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Jenjang kategori ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok – kelompok yang terpisah menurut kontinum berdasarkan atribut yang di ukur (Azwar, 1997).

Tabel 4.9
Kriteria Kategori Skala

Kategori	Rumus Norma
Sangat Tinggi	X > M+1,8 SD
Tinggi	M+1,8SD ≥ X > M+0,6SD
Sedang	M+0,6SD ≥ X >M-0,6SD
Rendah	M-0,6SD ≥ X >M-1,8SD
Sangat Rendah	X ≤ M-1,8SD

Keterangan Tabel 4.6

X = Skor Total

M = Mean Hipotetik

SD = Standar Deviasi Hipotetik

a. *Organizational citizenship behaviour* (OCB)

Berdasarkan norma kategori tesebut, maka subjek penelitian dikelompokkan ke dalam lima kategori pada tiap – tiap variabel penelitian. Kategorisasi subjek penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Kategorisasi Skor Skala Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	X > 81,6	Sangat Tinggi	37	55,22%
	81,6 ≥ X > 67,2	Tinggi	23	34,33%
	67,2 ≥ X > 52,8	Sedang	4	5,97%
	52,8 ≥ X > 38,4	Rendah	2	2,99%
	X ≤ 38,4	Sangat Rendah	1	1,49%
	TOTAL		67	100 %

Berdasarkan pengkatagorisasian menggunakan hasil dari skor data hipotetik pada tabel di atas, menunjukkan bahwa subjek penelitian yang memiliki *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada kategori sangat tinggi sebanyak 37 subjek (55.22%), pada kategori tinggi sebanyak 23 subjek (34.33%). Sedangkan untuk subjek penelitian yang memiliki *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada kategori sedang sebanyak 4 subjek (5.97%), kategori rendah berjumlah 2 subjek (2.99%) dan kategori sangat rendah berjumlah 1 subjek (1.49%). Berdasarkan hasil kategori pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa kecenderungan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial berada pada kategori sangat tinggi (55,22%) dengan rentang skor pada kategori tinggi adalah X > 81,6.

b. *Psychological capital*

Tabel 4.11
Kategorisasi Skor Skala Psychological Capital

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Psychological Capital	X > 122,4	Sangat Tinggi	27	40,30%
	122,4 ≥ X > 100,8	Tinggi	31	46,27%
	100,8 ≥ X > 79,2	Sedang	6	8,96%
	79,2 ≥ X > 57,6	Rendah	3	4,48%
	X ≤ 57,6	Sangat Rendah	0	0,00%
TOTAL			67	100 %

Berdasarkan pengkategorian pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa subjek penelitian yang menilai memiliki *psychological capital* berada pada kategori tinggi sebanyak 30 subjek (46.27%), pada kategori sangat tinggi sebanyak 27 subjek (40.30%). Sedangkan pada kategori sedang sebanyak 6 subjek (8.96%), dan pada kategori rendah sebanyak 3 subjek (4.48%). Berdasarkan hasil kategori di atas, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* yang dimiliki oleh pegawai panti sosial dengan presentase paling tinggi berada pada kategori tinggi (46.27%) dengan rentang skor pada kategori tinggi adalah 122,4 ≥ X > 100,8.

c. *Organizational commitment*

Berdasarkan pengkategorian pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa subjek penelitian yang menilai memiliki *organizational commitment* berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 42 subjek (62.69%), pada kategori tinggi sebanyak 2 subjek (29.85%). Sedangkan pada kategori

sedang sebanyak 3 subjek (4.48%), kategori rendah sebanyak 1 subjek (1.49%) dan pada kategori sangat rendah sebanyak 1 subjek (1.49%). Berdasarkan hasil kategori di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* yang dimiliki oleh pegawai panti sosial asuhan anak dengan presentase paling tinggi berada pada kategori sangat tinggi (62.69%) dengan rentang skor pada kategori sangat tinggi adalah X > 64.6

Tabel 4.12
Kategorisasi Skor Skala Organizational Commitment

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Organizational commitment	X > 64,6	Sangat Tinggi	42	62,69%
	64,6 ≥ X > 53,2	Tinggi	20	29,85%
	53,2 ≥ X > 41,8	Sedang	3	4,48%
	41,8 ≥ X > 30,4	Rendah	1	1,49%
	X ≤ 30,4	Sangat Rendah	1	1,49%
TOTAL			67	100 %

3. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data variabel bebas dan variabel tergantung berdistribusi normal atau tidak. Distribusi dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi yaitu p > 0,05 sehingga data dapat digeneralisasikan untuk populasi lain. Sedangkan apabila nilai signifikansi yaitu p < 0.05 maka distribusi dikatakan tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji non

parametrik Kolmogorov–Smirnov *test* (K-S *test*). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Skor K-SZ	Signifikansi (P)	Keterangan Normalitas
Orgaizational Citizenship Behaviour (OCB)	1.038	0.232	Normal
Psychological Capital	0.871	0.434	Normal
Organizational Commitment	1.075	0.198	Normal

Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada variabel *orgaizational citizenship behaviour* (OCB), diperoleh nilai (KS-Z) = 1.038 dengan nilai p = 0.232 (p < 0,05). Hasil pengolahan data untuk variabel *psychological capital*, diperoleh nilai (K-SZ) = 0.871 dengan nilai p = 0.434 (p > 0.05). Hasil pengolahan data untuk variabel *organizational commitment*, diperoleh nilai (K-SZ) = 1.075 dengan nilai p = 0.198 (p < 0.05). Hasil uji normalitas yang ditunjukkan oleh variable *orgaizational citizenship behaviour* (OCB), *psychological capital* dan *organizational commitment* memiliki distribusi data yang normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel *psychological capital - orgaizational citizenship behaviour* (OCB) dan *organizational commitment – organizational citizenship behaviour* (OCB) yang diteliti. Uji linieritas ini bertujuan untuk

mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel linear. Kedua variabel dikatakan linear jika $p < 0.05$.

Hasil pengolahan data *orgaizational citizenship behaviour* (OCB) dan *psychological capital* menunjukkan nilai F 157.458 dengan p = 0.000. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *orgaizational citizenship behaviour* (OCB) dan *psychological capital* memenuhi asumsi linearitas atau mengikuti satu garis lurus. Hasil pengolahan data *orgaizational citizenship behaviour* (OCB) dan *organizational commitment* menunjukkan nilai F = 106.448 dengan p = 0.000. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *orgaizational citizenship behaviour* (OCB) dan *organizational commitment* memenuhi asumsi linearitas atau mengikuti satu garis lurus. Hasil uji linearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (P)	Keterangan
Psychological Capital dan *Orgaizational Citizenship Behaviour* (OCB)	157.458	0,000	Linear
Organizational Commitment dan Orgaizational Citizenship Behaviour (OCB)	106.448	0,000	Linear

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui linieritas variabel independent dari hubungan antara variabel *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *citizenship behaviour* (OCB) yang diteliti. Tujuan digunakannya uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kerelasi di antara variabel independen dan memiliki nilai *tolerance* (>0,10) dan nilai VIF (<10,00). Hasil uji multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikoinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Psychological Capital dan *organizational commitment* terhadap *Orgaizational Citizenship Behaviour* (OCB)	0,494	2.025	Tidak multiko

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda, karena terdapat dua variabel *independent* dan satu variabel *dependent*. Adapun hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *orgaizational citizenship behaviour* (OCB). Hasil analisis menggunakan *SPSS 17,00 for windows* menunjukkan

nilai koefisien korelasi R = 0.831 dan koefisien determinasi R^2 = 0.690 dengan p = 0.003 (p < 0.01).

Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dan *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* dan *organizational commitment* maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (OCB) demikian pula sebaliknya.

Hasil uji hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara *psychological capital* terhadap *orgaizational citizenship behaviour* (OCB). Hasil analisis menggunakan *SPSS 17,00 for windows* menunjukkan nilai koefisien korelasi R = 0.803 dan koefisien determinasi R^2 = 0.645 dengan p = 0.000 (p < 0.01). Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (OCB) demikian pula sebaliknya.

Hasil uji hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara *organizational commitment* terhadap *orgaizational citizenship behaviour* (OCB). Hasil analisis menggunakan *SPSS 17,00 for windows* menunjukkan nilai koefisien korelasi R = 0.831dan koefisien determinasi R^2 = 0.045 dengan p = 0.003 (p

< 0.01). Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* dan *organizational commitment* maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (OCB) demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil uji hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R^2	P	Keterangan
Psychological capital dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)	0.831	0.690	0.003	Ada korelasi
Psychological capital terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)	0.803	0.645	0.000	Ada korelasi
Organizational commitment terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)	0.831	0.045	0.003	Ada korelasi

Persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dari perhitungan SPSS maka didapatkan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = a + bX1 + bX2$

$Y = 0.229 + 0.612\ X1 + 0.320\ X2$

Konstanta sebesar 0.229, koefisien X1 (*psychological capital*) sebesar 0.612, koefisien X1 (*organizational commitment*) sebesar 0.320. Persamaan garis regresi tersebut menjelaskan apabila variable *psychological capital* atau *organizational commitment* meningkat, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat.

5. Analisis Tambahan

Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis lebih lanjut untuk melihat indikator perilaku dari *aitem* skala *psychological capital* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan uji analisis regresi linear berganda.

Pada uraian diatas dapat diketahui bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), sehingga peneliti melakukan analisis untuk mengetahui indicator perilaku dari *psychological capital* yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB). Analisis ini menggunakan regresi linear berganda, karena terdapat lebih dari satu aitem yaitu, 36 aitem yang digunakan dalam analisis. Aitem *psychological capital* dikatakan memiliki pengaruh jika nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh tiga aitem atau indikator perilaku *psychological capital* yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB). Tiga aitem tersebut yaitu, "pekerjaan yang saya lakukan

tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan", "saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan" dan "saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh unit kerja".

Hasil analisis regresi linear berganda pada aitem "pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan" menunjukkan nilai koefisien korelasi R = 0.779 dan koefisien determinasi R^2 = 0.607 dengan p = 0.000 (p < 0.01). Angka tersebut menunjukkan adanya sumbangan pengaruh terhadap sebesar 60.7 % *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Hasil analisis regresi linear berganda pada aitem "saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan" menunjukkan nilai koefisien korelasi R = 0.858 dan koefisien determinasi R^2 = 0.128 dengan p = 0.000 (p < 0.01). Angka tersebut menunjukkan adanya sumbangan pengaruh sebesar 12.8% terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Hasil analisis regresi linear berganda pada aitem "saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh unit kerja". menunjukkan nilai koefisien korelasi R = 0.891 dan koefisien determinasi R^2 = 0.058 dengan p = 0.000 (p < 0.01). Angka tersebut menunjukkan adanya sumbangan pengaruh sebesar 5.8% terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Tabel 4.17
Hasil Uji analisis tambahan linear berganda

Variabel	R	R^2	Keterangan
"Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan"	0.779	0.607	60.7%
"Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan"	0.858	0.128	12.8%
"Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh unit kerja"	0.891	0.058	5.8%

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial. Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa penyebaran data dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal pada variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai signifikansi sebesar 0.232 ($p<0.05$), variabel *psychological capital* dengan nilai signifikansi sebesar 0.434 ($p>0.05$) dan variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 0.198 ($p<0.05$) yang mengartikan dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

Hasil uji linearitas pada *psychological capital* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.005$) menunjukkan bahwa linear, sedangkan *organizational commitment* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) menunjukkan linear dengan nilai

signifikansi p = 0.000 (p < 0.005). Selain itu berdasarkan uji multikolinearitas *psychological capital* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) tidak mengalami multikolinearitas, hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance* 0,494 (> 0,1) dan nilai VIF 2.025 (< 10,00).

Hasil analisis uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa *psychological capital* dan *organizational commitment* secara simultan memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai dipanti sosial Hal ini diketahui dari hasil analisis koefisien korelasi *psychological capital* memiliki nilai R = 0.803, sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 = 0.645. *Psychological capital* memiliki sumbangan pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 64,5%. Hasil analisis koefisien korelasi *organizational commitment* memiliki nilai R = 0.831, sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 = 0,045. *Organizational commitment* memiliki sumbangan pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai dipanti sosial sebesar 4,5%. Uraian diatas menjelaskan bahwa *psychological capital* memiliki sumbangan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai dipanti sosial.

Menurut Witt (Murthy, 2014) OCB pada dasarnya adalah suatu sikap yang mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum peran yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, atau organisasi. Besar kemungkinan munculnya *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti

sosial dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu keadilan organisasi, kepercayaan diri, optimisme, *psychological capital* dan *organizational commitment.* Kepercayaan diri dan optimis merupakan bagian dari kondisi pembangunan psikologis yaitu *psychological capital.*

Psychological capital merupakapan empat dimensi yang terdiri dari *self efficacy*, optimis, harapan dan ketahanan. Pegawai panti yang memiliki harapan dan optimis akan kesuksesan kinerjanya akan mendorong munculnya *organizational citizenship behaviour* (OCB) untuk mencapai tujuan kinerja di panti sosial. Kepercayaan diri akan menjadikan seorang pegawai menjadi lebih kreatif dan kooperatif sehingga melakukan *organizational citizenship behaviour* (OCB) ketika memberikan pelayanan sosial. Pegawai panti sosial yang memiliki ketahanan yang baik mampu mengatasi setiap masalah dengan melakukan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sehingga terhindar dari stres dan depresi yang dapat mengakibatkan produktifitas kerja menurun. Apabila seorang pegawai panti sosial memiliki *psychological capital* yang baik maka akan memunculkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) ketika dalam bekerja untuk peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan kerja.

Faktor munculnya *organizational citizenship behaviour* (OCB) dipanti sosial selain *psychological capital* adalah *organizational commitment. Organizational commitment* adalah ikatan kejiwaan yang dimiliki oleh seorang individu atau pegawai dengan organisasi/tempat kerja mencakup kesetiaan dan keterlibatan kerja. Kesetiaan yang dirasakan dapat menjadikan pegawai panti sosial untuk melakukan upaya dan usaha agar tetap bertahan ditempat kerja

tersebut. Upaya dan usaha yang dilakukan dapat berupa *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dapat meningkatkan kinerja sehingga pegawai panti sosial dapat bertahan dipanti sosial. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) muncul apabila pegawai memiliki *organizational commitment* terhadap panti sosial.

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel *psychological capital* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial adalah sebesar R = 0.803 dengan p = 0.000 (p < 0.01) ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan dan korelasi positif. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti "Ada hubungan positif antara *psycological capital* dengan *organizational citizenship behavior*", terbukti diterima. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* yang diterapkan oleh pegawai, maka semakin rendah *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial.

Menurut Shahnawaz, MG dan Jafri, Hasan (2009) *psychological capital* adalah keadaan pembangunan psikologis individu positif, yang terdiri dari empat dimensi: *self-efficacy* / keyakinan, harapan, optimisme, dan ketahanan. Keadaan psikologis individu yang positif atau *psychological capital* adalah suatu hal yang dibutuhkan oleh pegawai yang dapat membantu pegawai panti sosial dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Seperti halnya keadaan psikologis

pegawai *self-efficacy* dapat membangun kepercayaan diri pegawai dalam bekerja, kerjasama dan membantu rekan kerja sehingga dapat memberikan pelayanan sosial dengan baik. Kepercayaan diri akan membantu pegawai dalam menentukan keputusan untuk diri sendiri atau membantu rekan kerja. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Qadeer dan Jaffery (2014) bahwa *self-efficacy* dapat membangun kepercayaan diri dan mengurangi ketakutan akan perubahan.

Keadaan psikologi harapan mampu membantu pegawai dalam mengarahkan tenaga untuk mencapai tujuan kerja yang sudah ditetapkan dengan melakukan hal-hal diluar kewajiban kerja seperti melakukan kerjasama dengan rekan kerja demi tercapainya tujuan tersebut. Hal ini seperti yang telah dijelaskan oleh Qadeer dan Jaffery (2014) bahwa harapan memiliki karakteristik untuk bergerak menuju tujuan dengan efisiensi dan perencanaan yang telah mereka putuskan jika diperlukan.

Keadaan psikologis optimis yang dimiliki oleh pegawai mampu membantu pegawai meningkatkan kinerjanya dalam mengerjakan tugas wajib atau tugas diluar kewajibannya ketika melakukan pelayanan dan perubahan untuk kemajuan pegawai serta panti sosial. Seperti hal yang diungkapkan oleh Martin, Sarrzon, Peterson dan Famose (Shahnawaz, 2009) bahwa optimis telah terkait dengan peningkatan kinerja. Qadeer dan Jaffery (2014) menjelaskan bahwa optimis dapat memberikan orientasi positif terhadap perubahan.

Keadaan psikologis ketahanan mampu membantu pegawai dalam menghadapi masalah dalam bekerja dan selalu berfikir positif terhadap keadaan yang sulit, sehingga pegawai dapat mengatasi dan melalui masalah dan keadaan

yang membebani pekerjaan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Qadeer dan Jaffery (2014), bahwa ketahanan meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi, mengatasi perubahan dan karyawan berharap akan menemukan cara untuk menghadapi perubahan.

Perilaku positif yang dihasilkan dari keadaan psikologi positif atau *psychological capital* pegawai tersebut mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) seperti, menolong dan kerjasama antar rekan kerja, mengerjakan tugas yang merupakan tugas wajib dan diluar tugas wajib terkait pelayanan sosial, mengikuti setiap perubahan ditempat kerja, dan selalu berfikir positif terhadap masalah yang ada.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Golestaneh (2014) mengenai hubungan *psychological capital* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Ada hubungan yang signifikan antara semua dimensi *psychological capital* (harapan, optimisme, *self-efficacy*, dan ketahanan) dan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Hasil penelitiannya menunjukan bahwa *psychological capital* memainkan peran positif dalam mempromosikan *fleksibilitas* dan *optimisme* dan pada akhirnya akan menyebabkan peningkatan *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Koefisien korelasi antara variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *organizational commitment* pada pegawai panti sosial adalah sebesar $R = 0.720$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.01$) ini menunjukkan ada hubungan yang

signifikan korelasi postif antara *organizational commitment* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti diterima. Artinya, *organizational commitment* memiliki korelasi positif dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial. Hubungan keduanya menunjukkan semakin tinggi *organizational commitment* yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial. Sebaliknya, semakin rendah *organizational commitment* yang diterapkan oleh pegawai, maka semakin rendah *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial.

Organizational commitment atau komitmen organisasi adalah ikatan emosional antara pegawai dengan panti sosial sehingga pegawai melakukan banyak hal dan usaha untuk tetap bekerja dipanti sosial. Usaha yang dilakukan dapat berupa perilaku seperti, selalu mengikuti perkembangan informasi dan perubahan, melakukan tugas wajib dan tugas tidak wajib terkait pelayanan sosial, membantu dan berkerjasama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaik mungkin.

Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Walton dan Morrow (Asiedu, 2014) sepanjang baris yang sama juga menganggap komitmen yang menyebabkan pegawai untuk melepaskan kreativitas mereka dan untuk memberikan kontribusi terhadap inisiatif pengembangan organisasi. Kesimpulannya, temuan tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai berkomitmen untuk sebuah organisasi kemungkinan adalah untuk meningkatkan kinerja. Perilaku yang

dihasilkan oleh *organizational commitment* yang dimiliki oleh pegawai adalah *organizational citizhenship behaviour* (OCB).

Meyer, Allen, dan Smith (Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa ada tiga komponen *organizational commitment*, yaitu : *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*. *Affective commitment* muncul apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Ikatan emosional yang dirasakan pegawai panti sosial memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga mampu mendorong pegawai bekerja dengan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan di panti sosial.

Continuance commitment, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Gaji yang diperoleh oleh pegawai panti sosial minimal sudah sesuai UMR yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah. Pegawai panti sosial dapat menggunakan waktu luang untuk masalah pekerjaan (lembur) dan mengikuti kegiatan panti sosial untuk mendapatkan gaji, tunjangan dan bonus lainnya.

Normative commitment, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Kesadaran akan pentingnya komitmen terhadap tempat kerja akan membuat pegawai panti sosial untuk selalu memberikan kontribusinya dalam hal memberikan inovasi, mengikuti perkembangan dan perubahan di panti sosial.

Hasil penelitian hubungan antara *organizational commitment* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Asiedu, Sarfo dan Adje (2014) mengenai *organizational commitment* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB); alat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pendekatan internal marketing yang menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara *organizational commitment* dan *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Hasil kategorisasi variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) dari 67 subjek, diketahui bahwa sebanyak 37 subjek (55.22%) berada dalam kategori sangat tinggi, sebanyak 23 subjek (34.33%) subjek berada pada kategori tinggi, sebanyak 4 subjek (5.97%) subjek berada pada kategori sedang, sebanyak 2 subjek (2.99%) berada pada kategori rendah, sedangkan sisanya sebanyak 1 subjek (1.49%) berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek yang memiliki *organizational citizenship behaviour* (OCB) berada pada kategorisasi tinggi, artinya sebagian besar pegawai panti sosial melakukan *organizational citizenship behaviour* (OCB) ketika bekerja.

Pegawai panti sosial memiliki tugas untuk dapat memberikan pelayanan sosial dan mensejahterakan masyarakat dengan baik. Pegawai panti sosial terdiri dari PNS dan honorer yang memiliki beban kerja yang berbeda namun memiliki tugas dan tujuan yang sama yaitu, memberikan pelayanan sosial yang baik dan maksimal. Untuk dapat menjalankan tugas dan mencapai tujuan, maka selain melakukan pekerjaan wajib diperlukan melakukan pekerjaan ekstra seperti

organizational citizenship behaviour (OCB) agar pekerjaan terlaksana dengan baik. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dilakukan oleh pegawai panti sosial dapat didorong dengan memiliki kondisi psikologis yang baik seperti *psychological capital* yang terdiri dari kepercayaan diri, optimis, harapan dan ketahanan. Pegawai sosial yang memiliki *psychological capital* yang baik maka akan menjadikan pegawai panti sosial untuk memunculkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam memberikan pelayanan sosial.

Organizational citizenship behaviour (OCB) itu sendiri datang dalam bentuk loyalitas, membantu rekan kerja dan kepatuhan terhadap suatu organisasi. Loyalitas yang dimiliki seorang pegawai panti sosial dapat berupa ikatan psikologis yang dirasakan terhadap tempat kerja yaitu *organizational commitment.* Pegawai panti sosial melakukan *organizational citizenship behaviour* (OCB) karena memiliki *organizational commitment* yang baik karena keinginan untuk bertahan bekerja dipanti sosial, kebutuhan akan memenuhi kehidupan berupa gaji dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap panti sosial dalam mensejahterakan masyarakat. Pegawai panti sosial memiliki *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang tinggi karena memiliki *psychological capital* dan *organizational commitment* yang tinggi juga sehingga *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat dimunculkan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan kerja.

Organizational citizenship behaviour (OCB) dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan di panti sosial seperti, membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan atau membantu dalam

memberikan pelayanan sosial, secara sukarela menggunakan waktu luang yang dimiliki untuk masalah pekerjaan, memberikan informasi dan membantu dalam mengambil suatu keputusan, ikut serta dalam berkontribusi meningkatkan dan mengikuti perubahan di panti sosial, dan menjaga *mood* dalam mengatasi kesulitan yang terjadi di panti sosial.

Hasil kategorisasi variabel *psychological capital* dari 67 subjek, diketahui bahwa sebanyak 27 subjek (40.30%) berada pada kategori sangat tinggi, sebanyak 31 subjek (46.27%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 6 subjek (8.96%) berada pada kategori sedang, sedangkan sisanya sebanyak 3 subjek (4.48%) berada pada kategori rendah. Pada kategorisasi ini tidak ada subjek yang berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek yang memiliki *psychological capital* berada pada kategorisasi tinggi, artinya sebagian besar pegawai panti sosial memiliki *psychological capital* berupa kepercayaan diri dalam bekerja, harapan untuk sukses, optimis dalam setiap keadaan bekerja dan pertahanan diri dalam menghadapi masalah pekerjaan yang baik.

Hasil kategorisasi variabel *organizational commitment* dari 67 subjek, diketahui bahwa sebanyak 42 subjek (62.69%) berada pada kategori sangat tinggi, sebanyak 20 subjek (29.85%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 3 subjek (4.48%) berada pada kategori sedang, sebanyak 1 subjek (1.49%) berada pada kategori rendah, sedangkan sisanya sebanyak 1 subjek (1.49%) berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek yang memiliki *organizational commitment* berada pada kategori

sangat tinggi, artinya sebagian besar pegawai panti sosial memiliki *organizational commitment* yang berupa keinginan untuk terus bertahan bekerja di panti sosial, bekerja dipanti karena kebutuhan *financial* berupa gaji untuk kelangsungan hidup dan kesetiaan terhadap panti sosial.

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk mengetahui indikator perilaku *psychological capital* yang mempengaruhi tingginya *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai panti sosial. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa diperoleh tiga aitem atau indikator perilaku dari skala *psychological capital* yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB). Tiga aitem tersebut yaitu, "pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan", "saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan" dan "saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh unit kerja".

Uraian diatas menjelaskan bahwa "pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan" yang merupakan indikator perilaku *psychological capital* dari aspek *optimisme* memiliki sumbangan pengaruh yang paling tinggi yaitu 60.7% terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Pegawai panti sosial harus merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki sekarang adalah pekerjaan yang menguntungkan untuk kedepannya dengan mengetahui bahwa menjadi pegawai panti sosial yang memiliki status pekerjaan pns akan mendapatkan gaji tetap dan gaji pensiunan ketika sudah tidak bekerja lagi sehingga dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Aitem "saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan" yang merupakan indikator perilaku *psychological capital* dari aspek *optimisme* memiliki sumbangan pengaruh yaitu sebesar 12.8% terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Pegawai panti sosial yang mampu untuk selalu optimis dan tidak pesimis terhadap pekerjaannya akan mampu untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam bekerja.

Aitem "saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh unit kerja" yang merupakan indikator perilaku *psychological capital* dari aspek *self efficacy* memiliki sumbangan pengaruh yaitu sebesar 5.8% terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Perasaan yakin terhadap unit kerja yang merupakan aspek *self efficacy* dapat mempengaruhi dan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) ditempat kerja.

Hasil optimis ketika dalam suatu organisasi adalah seseorang mampu untuk menerima tanggung jawab untuk pekerjaan, menganggap kesulitan dan tantangan dengan membentuk ekspektasi mereka, sehingga optimis memainkan peran penting dalam *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Golestaneh, 2014). Menurut Luthans (Avey, 2009) optimis membuat atribusi positif tentang sukses sekarang dan di masa depan. Atribusi positif dimasa depan adalah optimis bahwa pekerjaan menjadi pegawai panti sosial adalah pekerjaan yang menguntungkan dilihat dari jaminan yang diberikan oleh pemerintah berupa gaji pokok, tunjangan dan pensiunan dan optimis terhadap pekerjaan mampu untuk memberikan pelayanan sosial dengan baik, sehingga *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat meningkat di panti sosial.

Orang yang memiliki keyakinan (*self efficacy*) yang tinggi akan mampu melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dan bisa sukses (Golestaneh, 2014). Jadi orang-orang tersebut percaya bahwa tekanan dan tantangan harus dihadapi untuk sukses dan sebaliknya menganggap ketika dihadapkan dengan suatu masalah yang terisolasi mencoba untuk bertindak lebih efisien dan puas dengan pekerjaannya (Luthans, 2002). Pegawai panti sosial harus memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas, mencapai target yang telah ditetapkan dan yakin akan sukses dengan puas akan apa yang telah dilakukan untuk pekerjaannya sehingga *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat meningkat di panti sosial.

Secara keseluruhan penelitian ini berjalan dengan baik namun tidak lepas dari kelemahan-kelemahan yang ada. Kelemahan dalam penelitian ini yaitu dalam proses pengambilan data tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh peneliti, sehingga terdapat kemungkinan *faking good* dalam pengisian dan tidak terisi lengkap beberapa data responden. Oleh karena itu diharapkan dapat menjadi evaluasi untuk penelitian berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan *organizational commitmen* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai koefisien korelasi R = 0.831, koefisien determinasi R^2 = 0.690 dengan p = 0.003 (p < 0.01). Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika bersama-sama *psychological capital* dan *organizational commitment* yang dimiliki seseorang itu tinggi maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan tinggi. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan antara *organizational commitmen* dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Terdapat hubungan positif antara *psychological capital* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai koefisien korelasi R = 0.803, koefisien determinasi R^2 = 0.645 dengan p = 0.00 (p < 0.01). Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa ketika *psychological capital* yang dimiliki seseorang itu tinggi makanya *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan tinggi. Begitu juga sebaliknya ketika ketika seseorang memiliki *psychological capital* yang rendah maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dimilikinya juga rendah.

Terdapat hubungan positif antara *organizational commitmen* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai koefisien korelasi R = 0.831, koefisien determinasi R^2 = 0.045dengan p = 0.003 (p < 0.01). Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa ketika *organizational commitmen* yang dimiliki seseorang itu tinggi makanya tingkat *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga akan tinggi. Begitu juga sebaliknya ketika ketika seseorang memiliki *organizational commitmen* yang rendah maka *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dimilikinya juga rendah.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran, antara lain:

1. Bagi Para Pegawai

   Peneliti mengharapkan seluruh pegawai panti sosial dapat selalu menerapkan psikologi positif dalam diri sendiri untuk menghadapi masalah dan keadaan yang sulit yang dihadapi ketika bekerja dipanti. Pegawai harus merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki sekarang adalah pekerjaan yang menguntungkan untuk kedepannya, selalu optimis dan tidak pesimis terhadap pekerjaannya dan merasa yakin terhadap unit kerja serta menjalin hubungan yang lebih erat lagi terhadap institusi sehingga dapat meningkatkan *psychological capital* dan *organizational commitment.*

2. Bagi Organisasi

Peneliti mengharapkan bagi organisasi/institusi mampu untuk selalu dapat menciptakan kultur kerja yang membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan dan penuh penghargaan. Memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan *psychological capital, organizational commitment* dan memunculkan *organizational citizenship behavior.*

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat dan ingin meneliti lebih mendalam lagi tentang organizational citizenship behaviour (OCB), *psychological capital* dan *organizational commitment* pada pegawai panti sosial asuhan anak akan lebih baik apabila subjek lebih mengarah pada jabatan pekerjaan tertentu seperti pekerja sosial atau sakti pekerja sosial.

Peneliti sebaiknya dapat terjun langsung dalam memberikan kuisoner kepada subjek untuk mengantisispasi tidak terisi secara lengkap. Sehingga dengan begitu, seluruh data dapat digunakan dalam pengolahan data tanpa ada satupun yang gugur karena tidak memenuhi syarat. Hasil penelitian akan lebih baik jika pada saat pengambilan data disertakan juga alat ukur *social disarability* untuk mengurangi atau mengatahui tingkat *social disarability* seseorang saat menjawab pertanyaan penelitian yang saudara/i lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18

Asiedu, M., Sarfo, J.O., & Adjei, D. (2014). Organisational commitment and citizenship behaviour: Tools to improve employee performance; An internal marketing approach. *European Scientific Journal, 10*(4)

Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviours. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 44, 48-70.

Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*: *48*(5), 677– 693.

Azwar, S. (1999). *Dasar-dasar psikometri.* Yogykarta: Pustaka pelajar offset.

Azwar, S. (1997). *Penyusunan skala psikologi.* Yogykarta: Pustaka pelajar offset.

Azwar, S. (2005). *Sikap manusia, teori dan pengukurannya.* Yogykarta: Pustaka pelajar offset.

Azwar, S. (2009). *Sikap manusia, teori dan pengukurannya.* Yogykarta: Pustaka pelajar offset.

Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi.* Yogykarta: Pustaka pelajar offset.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas.* Yogyakarta: Pustaka pelajar offset.

Chang., Cheng, C., Tsai., Chen, M., Tsai., Shan, M. (2011). The organizational citizenship behaviors and organizational commitments of organizational members influences the effects of organizational learning. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, *2*(1).

Golestaneh, S. M. (2014). The relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior. *Management and Administrative Sciences Review*, *3*, 1165-1173.

Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq M. (2004). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, *1*(2), 75-85.

Kepmensos No.50/HUK/2004

Kepmensos No. 10/HUK/2007

Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal, 5.*

Lian, L. K., & Tui, L. G. (2012). Leadership styles and organizational citizenship behavior: The mediating effect of subordinates' competence and downward influence tactics. *Journal of Applied Business and Economics, 13*(2).

Lusita, D. (2014). Hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada karyawan kedai 24 jam yogyakarta. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas psikologi & ilmu sosial budaya universitas islam Indonesia.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior, 23*(6), 695-706

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Psychological capital:Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.

Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press, Oxford UK.

Mehrabi, J., Alemzadeh, M., Jadidi, M., & Mahdevar, N. (2013). Explaining the relation between organizational commitment and dimensions of organizational citizenship behavior. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(8).

Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. (2011). Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal, 16*(2), 149–165.

Murthy, R. K. (2014). Psychological capital, work engagement and organizational citizenship behaviour. *Sinhgad Institute of Management and Computer Application (SIMCA).*

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behaviour: its construct clean-up time. *Human Performance. 10*(2), 85-97

Ozdem, G. (2012). The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers. *Journal of Global Strategic Management.*

Paille, P. (2012). Organizational citizenship behaviour and employee retention: how important are turnover cognitions?. *The International Journal of Human Resource Management, 1*(23).

Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). The impact of organizational citizenship in organizational performance: Review and suggestion for future research. *Human Performance, 10,* 133–151.

Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational citizenship behaviour. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences,* 8(2).

Shahnawaz, M. G., & Jafri, H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 35,* 78-84.

Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi.* Jakarta: PT. Indeks kelompok gramedia.

Suryabrata, S. (2004). *Pengembangan alat ukur psikologis.* Yogyakarta: Andi

Wit, L. A. (1991). Exchange ideology as a moderator of job attitudes: Organizational citizenship behavior relationships. *Journal of Applied Social Psychology, 2,* 1490-1501.

Yudha, P. D. J. (2013). Psychological capital dan stress kerja pada karyawan cv media printika (medprint offset). *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: fakultas psikologi & ilmu sosial budaya universitas islam Indonesia.

LAMPIRAN 1

(SKALA *TRY OUT*)

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrah matullahi Wabarakaatuh

Dengan ini, saya mahasiswa fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya (FPSB) Universitas Islam Indonesia memohon izin kepada saudara/saudari untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini dalam rangka penyusunan tugas akhir. Skala ini BUKAN TES, jadi semua jawaban adalah benar sepanjang yang diisikan sesuai dengan keadaan saudara/saudari.

Jawaban yang saudara/saudari berikan, merupakan info yang sangat berharga bagi penelitian saya dan semua informasi yang tertulis di dalam skala ini bersifat rahasia dan tidak akan digunakan untuk kepentingan lain, kecuali hanya untuk kebutuhan dari penelitian ini. Jadi setelah mengisi skala ini, secara tidak langsung saudara/saudari telah berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama Anda, saya mengucapkan terima kasih. Semoga apa yang saudara berikan kepada saya saat ini menambah kebaikan bagi kita semua....Amin...

Hormat saya,
Peneliti

Anne Sukma Malathi

DATA RESPONDEN

A. IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki

Status pekerjaan :

Lama kerja :

Gaji :

*(*coret tidak perlu)*

Menyatakan dengan sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuisioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan kondisi saya yang sebenarnya.

Tertanda

( )

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut adalah beberapa pernyataan yang berisi tentang beberapa hal yang mungkin pernah/akan Anda hadapi. Baca dan pahamilah baik-baik. Untuk menjawab pernyataan berikut ini Anda cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda silang (x) atau (√) pada jawaban dengan pilihan berikut:

SL : **Selalu**, apabila Saudara/i merasa selalu merasakan/melakukan pernyataan tersebut.
SR : **Sering**, apabila Saudara/i merasa sering merasakan/melakukan pernyataan tersebut
J : **Jarang**, apabila Saudara/i merasa jarang merasakan/ melakukan pernyataan tersebut.
TP : **Tidak Pernah**, apabila Saudara/i merasa sangat tidak pernah merasakan/melakukan pernyataan tersebut.

Apabila saudara ingin mengganti jawaban, cukup beri tanda (=) pada jawaban sebelumnya. Contoh :

SL	SR	J	TP
√			=√

Bacalah setiap pernyataan dengan baik sebelum Saudara/i menjawab dan mohon untuk tidak terlewatkan satu nomor pun.

SKALA 1

No.	Pernyataan	TP	J	SR	SL
1.	Saya merasa yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
2.	Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa yang akan datang				
3.	Bagi saya bila ada hambatan dalam bekerja, saya justru berharap yang terbaik akan terjadi				
4.	Saya tetap tenang dalam bekerja, meskipun ada masalah dalam pekerjaan saya				
5.	Saya merasa tidak yakin bila saya bisa memberikan banyak kontribusi bagi institusi				
6.	Dalam pekerjaan saya berkeyakinan bahwa tidak ada yang bisa saya lakukan				
7.	Kegagalan dalam pekerjaan saya membuat saya patah semangat				
8.	Hambatan yang saya hadapi dalam bekerja membuat saya putus asa				
9.	Saya merasa percaya diri seandainya harus mewakili bagian atau unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan				
10.	Saya selalu melihat sisi positif dala pekerjaan saya				
11.	Semua pekerjaan yang sudah berjalan sesuai dengan harapan saya				
12.	Saya bisa menangani banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan				
13.	Saya merasa tidak yakin bisa mencapai target yang ditentukan unit kerja saya				
14.	Saya sering berprasangka negatif dalam melakukan pekerjaan				
15.	Terkadang saya merasa, dalam pekerjaan saya masih jauh dari kata sukses				
16.	Ketika terjadi kemunduran dalam kerja saya. Sulit bagi saya bangkit dari keadaan tersebut				

No.	Pernyataan	TP	J	SR	SL
17.	Saya merasa yakin dan mampu bila harus menyampaikan informasi tertentu dihadapan sekelompok rekan kerja saya				
18.	Meskipun pekerjaan saya tidak sesuai dengan rencana, maka saya tetap akan berusaha yang terbaik				
19.	Saat ini saya sangat bersemangat dalam mencapai tujuan yang saya inginkan dalam pekerjaan saya				
20.	Bagi saya, ada banyak cara agar dapat keluar dari permasalahan yang ada				
21.	Saya merasa minder jika ditunjuk sebagai wakil unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan				
22.	Semua pekerjaan yang saya lakukan hanyalah sebuah hal yang sia-sia				
23.	Saya sering merasa tidak berdaya saat menghadapi masalah dalam bekerja				
24.	Saya merasa panik dan tegang dalam menghadapi masalah dalam bekerja				
25.	Saya merasa yakin bila saya memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan				
26.	Saya memandang setiap hambatan dalam pekerjaan memiliki arti tersendiri				
27.	Saya mampu mencari beberapa cara mengatasi permasalahan ditempat kerja saya				
28.	Saya bisa menangani kesulitang yang saya hadapi ketika bekerja dengan berbagai cara				
29.	Saya merasa takut untuk berkompetisi dalam upaya mencapai target pekerjaan				
30.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan				
31.	Jika menemukan adanya hambatan dalam bekerja, sulit bagi saya untuk menemukan jalan keluarnya				
32.	Jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan, saya merasa tidak mampu memikirkan jalan keluarnya				

33.	Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya				
34.	Dalam pekerjaan, saya berkeyakinan bahwa semua bisa saya lakukan				
35.	Saat ini saya melihat diri saya sudah cukup sukses dalam pekerjaan				
36.	Saat saya menghadapi hambatan dalam bekerja, maka saya akan terus berusaha				
37.	Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
38.	Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan				
39.	Dalam pekerjaan ini, banyak hal yang tidak berjalan sesuai dengan harapan saya				
40.	Saya merasa kesulitan saat harus melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama				

SKALA 2

No	Pernyataan	TP	J	SR	SL
1.	Saya menemukan kebahagiaan apabila dapat bekerja sama dengan rekan-rekan yang ada di tempat kerja ini				
2.	Saya merasa tempat kerja ini sangat berarti				
3.	Saya merasa bahwa tempat kerja ini bukan bagian dari hidup				
4.	Saya menganggap tempat kerja ini seperti rumah kedua				
5.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir di tempat kerja ini				
6.	Saya tidak merasa jenuh saat bekerja				
7.	Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja ini, sehingga masih bekerja disini				
8.	Saya merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain untuk dapat meninggalkan tempat kerja ini.				
9.	Saya akan keluar dari tempat kerja ini walaupun belum dapat pekerjaan di tempat lain				

No.	Pernyataan	TP	J	SR	SL
10.	Saya akan segera menerima jika ditawarkan bekerja di tempat lain.				
11.	Saya menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik				
12.	Saya pernah dapat peringatan karena tidak mentaati peraturan yang ada di tempat kerja ini				
13.	Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini.				
14.	Saya merasa tempat kerja ini pantas mendapatkan kesetiaan saya.				
15.	Orang-orang yang bekerja disini sudah seperti keluarga bagi saya				
16.	Saya tidak terikat secara emosional terhadap tempat kerja ini				
17.	Saya mudah berkarir di tempat kerja ini				
18.	Saya merasa malu jika teman-teman saya mengetahui bahwa saya bekerja disini				
19.	Saya merasa bangga dapat bekerja disini				
20.	Saya tidak ingin keluar dari tempat kerja ini.				
21.	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini karena masih banyak tempat kerja lain yang akan menerima.				
22.	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini jika ada tawaran yang lebih baik				
23 .	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja ini.				
24.	Saya tidak ingin menjadi karyawan atau karyawati di tempat kerja ini.				
25.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja ini.				
26.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat pekerjaan.				

SKALA 3

No	Pernyataan	TP	J	SR	SL
1.	Saya membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang menumpuk				
2.	Saya bersedia datang ke institusi tempat saya bekerja lebih awal dari waktu kerja semestinya				
3.	saya memberikan informasi terbaru terkait instansi kepada rekan kerja				
4.	Saya selalu mengikuti setiap perkembangan yang ada didalam instansi				
5.	Saya selalu berfikir bahwa selalu ada jalan keluar dari kesulitan pekerjaan yang saya alami sekarang				
6	Saya dengan senang hati membantu mengarahkan pegawai baru yang mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaan				
7.	Ketika terdapat waktu luang, saya lebih memilih untuk beristirahat dan bersantai daripada membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam bekerja				
8.	Saya memberikan solusi ketika rekan kerja membutuhkan pendapat				
9.	Saya enggan mengikuti setiap perkembangan dan perubahan di instansi				
10.	Saya merasa jengkel ketika mengerjakan pekerjaan yang terlalu rumit				
11.	Saya tidak senang jika ada rekan kerja yang meminta bantuan ketika saya sedang bekerja				
12.	Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan oleh institusi				
13.	Saya bersedia mengingatkan rekan kerja mengenai kegiatan kerja				
14.	Saya bersedia mengikuti pelatihan pengembangkan *skill* untuk bekerja diinstansi				
15.	Saya selalu berfikir positif ketika menghadapi masalah pekerjaan				
16.	Saya merasa terpaksa ketika menolong rekan kerja				
17.	Ketika sedang cuti kerja, saya tidak mau diganggu dengan urusan pekerjaan apapun bentuknya				

No.	Pernyataan	TP	J	SR	SL
18.	Saya mengambil keputusan secara sepihak terkait pekerjaan instansi tanpa mempedulikan pendapat rekan kerja				
19.	Saya hanya bekerja sesuai kemampuan saya dan enggan bekerja keras menghabiskan energi saya untuk instansi				
20.	Saya tidak menyukai rekan kerja yang tidak paham dengan tugas-tugasnya				
21.	Saya enggan mengerjakan tugas yang bukan bagian dari kewajiban saya				
22.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik				
23.	Saya enggan memberikan solusi ketika rekan kerja mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya				
24.	Saya selalu memberikan inovasi terkait ide ide saya untuk kemajuan instansi				
25.	Saya selalu memikirkan akibatnya terlebih dahulu, apa yang akan saya ucapkan dan lakukan dengan rekan kerja				
26.	Saya membantu rekan kerja dengan senang hati dan tidak mengharapkan imbalan				
27.	Saya tidak bersedia menghadiri rapat diluar jam kerja institusi				
28.	Saya enggan menginformasikan kemajuan kerja saya kepada atasan instansi				
29.	Saya malas mengikuti evaluasi dengan atasan untuk *mengupdate* perkembangan selama bekerja				
30.	Saya sering ribut dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan diinstansi				

KONTAK PENELITI

Nama : Anne Sukma Malathi

Alamat : Perum Candi Gebang Permai Blok E-10 Sleman Yogyakarta

No. Hp : 085729199710

Email : annesukma12@gmail.com

Saudara dapat menghubungi peneliti apabila ada saran dan kritik maupun pertanyaan yang ingin disampaikan ke alamat yang tertera diatas.

LAMPIRAN 2

(Tabulasi Data *Try Out*)

1. Tabulasi data *tryout Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

NO	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10
1	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3
2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
8	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
9	2	2	2	3	3	1	4	3	2	1
10	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3
11	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
12	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
13	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4
14	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
15	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
16	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
17	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
18	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
19	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
20	3	3	4	4	4	1	4	4	4	2
21	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
22	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
23	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
24	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2
25	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2
26	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
27	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
28	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
30	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3
31	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3
32	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3
33	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
36	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
37	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
38	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
40	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4

NO	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10
41	3	4	4	4	4	3	3	4	1	2
42	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2
43	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
44	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4
48	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
54	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
55	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4
56	3	4	2	4	4	2	2	2	2	3
57	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3
60	1	2	1	1	1	1	3	1	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
64	2	4	3	3	4	3	4	4	4	1
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
66	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3
69	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3

NO	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19
1	4	4	3	4	4	4	4	4	2
2	4	2	3	3	2	4	4	3	3
3	2	2	3	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	3	3	3	4	3	3	4	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	2	4	4	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3
9	3	2	2	3	1	3	2	4	3
10	4	2	2	4	4	4	4	4	3
11	4	3	3	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	4	4	3	4	3
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	1	3	4	4	4	4	4	3
17	4	4	3	3	3	4	4	4	2
18	4	2	3	3	3	4	4	4	3
19	4	3	3	4	4	4	4	4	3
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	4	4	4	4	4
22	3	3	3	4	4	3	2	4	3
23	4	4	3	2	4	4	2	4	4
24	4	4	4	1	4	4	4	4	4
25	4	4	4	1	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	4	3	4	2	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	4	3	4	4	3
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4
31	4	1	4	4	4	4	3	4	4
32	4	2	3	4	4	4	4	4	4
33	3	2	3	4	4	3	3	3	3
34	4	3	3	4	4	4	4	4	4
35	3	2	3	4	4	3	3	4	3
36	4	3	4	4	4	4	4	4	3
37	4	3	4	4	4	4	4	4	3
38	4	2	2	4	4	4	4	4	4
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	2	4	3	4	3	4	3

NO	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19	OCB20
41	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2
42	2	1	2	2	2	4	2	2	3	3
43	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3
44	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
49	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1
51	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2
52	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
54	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4
56	1	2	33	4	4	4	4	4	3	4
57	4	3	2	3	4	4	1	3	4	3
58	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4
59	4	2	1	3	4	4	2	4	3	4
60	4	1	1	1	1	4	4	4	4	3
61	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2
64	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
66	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
69	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3

NO	OCB21	OCB22	OCB23	OCB24	OCB25	OCB26	OCB27	OCB28	OCB29	OCB30
1	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4
2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4
5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
7	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3
10	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
12	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4
16	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4
19	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4
20	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
21	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4
22	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	1	2	3	1	4	3	4	4	4
25	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4
26	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4
27	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3
28	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
30	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4
32	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4
34	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
38	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
39	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
40	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3

NO	OCB21	OCB22	OCB23	OCB24	OCB25	OCB26	OCB27	OCB28	OCB29	OCB30
41	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
42	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
43	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4
44	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4
49	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4
50	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	3	1	4	3	4	4	3
52	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
53	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
54	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
55	3	4	2	3	4	4	4	1	4	3
56	3	4	3	1	4	4	1	4	1	4
57	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4
58	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
59	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4
60	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4
61	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
69	3	2	2	3	1	1	3	3	1	1

2. Tabulasi data *tryout psychological capital*

NO	PSY1	PSY2	PSY3	PSY4	PSY5	PSY6	PSY7	PSY8	PSY9	PSY10
1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4
6	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
7	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	2	2	1	1	3	4
10	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3
11	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4
13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	2	4	2	3	1	1	1	2	1
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
18	3	2	4	2	4	4	3	3	2	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	3	2	1	1	4	4	4	4
21	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
22	3	2	2	2	4	4	2	3	1	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	2	1	1	2	2	2	4
25	4	3	3	2	1	1	2	3	3	4
26	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4
27	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2
28	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
31	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4
32	4	4	3	2	3	1	3	3	2	4
33	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4
34	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
36	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
37	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3

NO	PSY1	PSY2	PSY3	PSY4	PSY5	PSY6	PSY7	PSY8	PSY9	PSY10
41	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4
42	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
43	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
44	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
45	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
48	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
49	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4
50	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
51	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
52	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4
53	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
54	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
55	1	1	3	4	4	1	4	4	2	3
56	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4
57	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	3	4	3	4	4	1	1
61	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2
62	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
63	4	4	4	4	2	4	3	1	4	4
64	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
69	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4

NO	PSY11	PSY12	PSY13	PSY14	PSY15	PSY16	PSY17	PSY18	PSY19	PSY20
1	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3
2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2
3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
7	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
8	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
9	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3
10	2	1	3	4	2	2	3	3	3	3
11	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3
12	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4
13	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4
14	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
15	1	3	3	4	3	1	3	4	4	4
16	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4
17	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
18	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4
19	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
20	4	3	1	4	1	1	4	4	3	4
21	4	3	1	4	2	3	4	4	4	4
22	4	2	3	3	1	4	4	4	4	2
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	1	4	1	1	4	4	3	3
25	4	3	1	4	1	1	4	4	3	4
26	2	2	3	4	2	4	2	4	3	4
27	2	2	3	4	2	4	2	4	3	4
28	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	1	3	4	3	4	2	4	4	4
31	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3
32	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
34	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
35	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4
36	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
38	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4
40	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3

NO	PSY11	PSY12	PSY13	PSY14	PSY15	PSY16	PSY17	PSY18	PSY19	PSY20
41	4	3	2	3	1	2	4	4	4	4
42	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4
43	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3
44	4	1	4	4	2	4	3	4	4	4
45	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
48	3	2	3	4	1	2	1	1	3	3
49	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3
50	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4
51	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4
52	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4
53	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3
54	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4
55	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3
56	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3
57	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
58	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
59	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3
60	1	1	4	4	4	4	1	4	2	2
61	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4
62	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4
63	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4
64	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
66	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4
69	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4

NO	PSY21	PSY22	PSY23	PSY24	PSY25	PSY26	PSY27	PSY28	PSY29	PSY30
1	2	4	2	3	4	4	3	3	2	4
2	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
9	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3
10	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4
11	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
12	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4
13	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
17	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
18	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4
19	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
20	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1
21	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
22	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1
25	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1
26	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4
27	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4
28	1	4	4	3	2	3	3	3	3	4
29	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
30	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
31	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4
32	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4
33	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4
34	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
36	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
37	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4

NO	PSY21	PSY22	PSY23	PSY24	PSY25	PSY26	PSY27	PSY28	PSY29	PSY30
41	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4
42	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
44	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
48	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
49	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
50	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
51	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4
52	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4
53	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
54	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4
55	4	3	4	4	3	4	4	2	4	1
56	4	4	3	3	1	2	2	2	3	2
57	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
58	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4
59	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
60	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3
61	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
62	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
69	3	4	4	3	2	4	2	4	3	4

NO	PSY31	PSY32	PSY33	PSY34	PSY35	PSY36	PSY37	PSY38	PSY39	PSY40
1	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2
2	2	3	3	2	1	4	2	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	3	2	3	1	3	3	3	2	1
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
12	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3
13	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3
16	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4
17	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
19	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
20	4	4	4	3	4	3	3	1	2	3
21	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2
22	3	3	4	4	3	3	3	1	3	2
23	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1
25	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2
26	3	4	4	4	1	4	3	4	2	3
27	3	4	4	4	4	1	1	3	4	3
28	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
29	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3
30	4	4	2	3	2	4	2	3	3	1
31	3	3	3	4	2	4	2	1	3	2
32	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
33	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4
34	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
35	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4
36	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2
37	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2
38	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3
39	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3
40	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4

NO	PSY31	PSY32	PSY33	PSY34	PSY35	PSY36	PSY37	PSY38	PSY39	PSY40
41	2	4	4	4	1	4	3	1	2	2
42	2	1	4	4	2	4	1	4	4	3
43	4	4	3	2	1	3	4	4	3	3
44	4	3	3	4	1	4	4	2	2	2
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
49	4	4	3	4	1	4	3	4	3	3
50	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4
51	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4
52	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
54	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4
55	3	4	4	4	4	4	2	2	1	4
56	3	3	4	4	1	4	2	4	3	2
57	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
58	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3
59	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2
60	4	2	1	3	1	4	4	4	2	2
61	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4
62	3	4	4	4	1	4	2	1	3	3
63	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1
64	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4
65	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
67	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
68	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2
69	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3

3. Tabulasi data *tryout organizational commitment*

NO	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	OC8	OC9	OC10
1	4	4	2	2	2	3	3	2	4	4
2	4	4	3	3	1	2	3	1	4	3
3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4
6	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3
7	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2
8	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
9	3	1	3	4	4	4	2	3	3	4
10	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
14	4	4	2	3	4	3	4	1	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
16	4	3	4	3	1	2	2	1	2	3
17	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4
18	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3
19	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
20	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3
21	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3
22	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3
23	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
24	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3
25	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
28	4	3	4	4	2	2	4	1	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
30	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3
31	4	4	2	3	2	2	3	2	4	3
32	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3
33	4	4	1	4	4	2	3	3	4	3
34	4	4	4	3	4	1	4	3	4	2
35	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
38	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4

NO	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	OC8	OC9	OC10
41	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4
42	3	3	3	2	2	2	3	1	4	3
43	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3
44	4	4	4	3	1	3	4	2	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
46	4	4	4	1	2	4	4	2	4	4
47	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4
48	3	3	4	3	2	2	2	1	3	3
49	4	4	1	4	3	3	4	2	4	1
50	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
51	4	4	4	3	4	3	3	1	3	4
52	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
53	3	3	4	3	2	2	2	1	3	3
54	4	4	4	4	1	2	2	1	4	1
55	4	4	1	3	4	3	4	2	4	4
56	4	4	1	4	3	3	4	1	4	4
57	3	3	4	3	1	2	3	2	4	2
58	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4
59	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4
60	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
63	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4
64	3	4	4	4	4	3	4	1	1	1
65	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1
66	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1
68	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
69	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4

NO	OC11	OC12	OC13	OC14	OC15	OC16	OC17	OC18	OC19	OC20
1	1	4	4	3	3	3	2	4	3	3
2	1	4	2	1	3	3	1	4	2	3
3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4
6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
7	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
8	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
9	1	4	4	4	4	2	3	2	3	4
10	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
16	2	4	3	2	4	2	2	3	2	2
17	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4
18	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4
20	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4
21	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4
22	4	3	2	2	2	3	4	4	4	1
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
24	4	3	3	1	1	4	4	4	1	4
25	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
26	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
27	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4
28	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
30	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3
31	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4
32	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3
33	2	4	4	4	4	3	1	4	4	4
34	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4
35	2	4	4	4	4	1	1	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
39	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3
40	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3

NO	OC11	OC12	OC13	OC14	OC15	OC16	OC17	OC18	OC19	OC20
41	4	3	4	4	4	1	4	4	4	1
42	2	4	2	2	2	3	3	4	2	1
43	2	3	2	2	3	4	2	4	3	3
44	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3
45	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
50	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4
51	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1
52	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
53	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2
54	4	4	2	1	4	3	3	4	4	1
55	4	2	4	4	4	1	4	4	4	1
56	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
60	1	4	1	1	4	4	1	4	4	4
61	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4
62	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
66	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4
69	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1

NO	OC21	OC22	OC23	OC24	OC25	OC26
1	4	4	1	4	2	3
2	4	4	1	3	2	2
3	3	2	2	4	2	4
4	4	4	1	4	1	1
5	4	4	2	1	2	3
6	4	4	1	3	3	4
7	3	3	2	4	1	2
8	4	3	1	4	4	3
9	1	4	4	2	2	4
10	4	1	1	4	1	4
11	4	4	4	4	4	4
12	2	3	3	4	3	3
13	4	4	4	4	1	4
14	4	3	1	4	3	3
15	4	4	3	4	4	4
16	4	1	2	4	4	2
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	1	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4
20	4	4	1	3	4	4
21	4	4	2	4	4	1
22	4	4	2	4	4	4
23	2	2	2	4	2	4
24	4	3	3	4	4	4
25	4	4	3	4	4	4
26	4	4	4	1	4	4
27	4	4	4	1	4	4
28	4	3	2	4	3	4
29	4	1	3	4	4	4
30	3	1	1	4	3	3
31	3	1	2	4	3	4
32	3	3	1	4	3	3
33	3	1	2	4	3	4
34	4	2	1	3	3	3
35	3	3	4	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	2	4	4	4
39	3	3	3	4	3	4
40	4	4	2	3	2	3

NO	OC21	OC22	OC23	OC24	OC25	OC26
41	4	4	4	4	4	4
42	2	3	2	2	2	3
43	4	2	3	4	3	2
44	4	3	3	4	1	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	1	4	4	4
47	4	4	4	1	4	4
48	4	3	3	4	4	4
49	4	1	1	4	1	4
50	4	1	4	4	4	4
51	3	2	1	3	4	3
52	4	1	3	4	4	4
53	3	2	2	3	3	2
54	4	1	3	4	1	3
55	4	1	4	3	3	4
56	4	1	4	1	4	1
57	2	4	2	4	3	2
58	4	4	4	4	2	4
59	4	2	3	4	4	4
60	4	1	2	4	4	1
61	4	1	4	1	4	4
62	4	4	4	4	4	4
63	4	1	1	1	4	4
64	3	4	2	4	1	4
65	1	1	2	4	4	2
66	4	4	4	1	1	2
67	4	4	1	1	1	4
68	4	1	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 3
(Hasil Uji Validitas & Reliabilitas *Try Out*)

Data *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

1. Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	98.6
	Excluded[a]	1	1.4
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. Saya membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang menumpuk	3.0580	.74526	69
2. Saya bersedia datang ke institusi tempat saya bekerja lebih awal dari waktu kerja semestinya	3.5362	.65484	69
3. saya memberikan informasi terbaru terkait instansi kepada rekan kerja	3.2754	.82040	69
4. Saya selalu mengikuti setiap perkembangan yang ada didalam instansi	3.6232	.62075	69
5. Saya selalu berfikir bahwa selalu ada jalan keluar dari kesulitan pekerjaan yang saya alami sekarang	3.7536	.52597	69
6. Saya dengan senang hati membantu mengarahkan pegawai baru yang mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaan	3.2754	.88922	69
7. Ketika terdapat waktu luang, saya lebih memilih untuk beristirahat dan bersantai daripada membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam bekerja	3.4203	.60405	69

8. Saya memberikan solusi ketika rekan kerja membutuhkan pendapat	3.3478	.68226	69
9. Saya enggan mengikuti setiap perkembangan dan perubahan di instansi	3.5652	.81310	69
10. Saya merasa jengkel ketika mengerjakan pekerjaan yang terlalu rumit	3.2899	.80625	69
11. Saya tidak senang jika ada rekan kerja yang meminta bantuan ketika saya sedang bekerja	3.6957	.60158	69
12. Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan oleh institusi	3.0870	.93524	69
13. Saya bersedia mengingatkan rekan kerja mengenai kegiatan kerja	3.6377	3.67011	69
14. Saya bersedia mengikuti pelatihan pengembangkan skill untuk bekerja diinstansi	3.4928	.86811	69
15. Saya selalu berfikir positif ketika menghadapi masalah pekerjaan	3.7101	.68817	69
16. Saya merasa terpaksa ketika menolong rekan kerja	3.7826	.53878	69
17. Ketika sedang cuti kerja, saya tidak mau diganggu dengan urusan pekerjaan apapun bentuknya	3.4638	.79668	69
18. Saya mengambil keputusan secara sepihak terkait pekerjaan instansi tanpa mempedulikan pendapat rekan kerja	3.7971	.47216	69
19. Saya hanya bekerja sesuai kemampuan saya dan enggan bekerja keras menghabiskan energi saya untuk instansi	3.3623	.74697	69
20. Saya tidak menyukai rekan kerja yang tidak paham dengan tugas-tugasnya	3.2464	.82970	69
21. Saya enggan mengerjakan tugas yang bukan bagian dari kewajiban saya	3.4638	.77800	69
22. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik	3.3043	.75351	69
23. Saya enggan memberikan solusi ketika rekan kerja mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya	3.6232	.68817	69

24. Saya selalu memberikan inovasi terkait ide ide saya untuk kemajuan instansi	3.1304	.80281	69
25. Saya selalu memikirkan akibatnya terlebih dahulu, apa yang akan saya ucapkan dan lakukan dengan rekan kerja	3.3188	.96242	69
26. Saya membantu rekan kerja dengan senang hati dan tidak mengharapkan imbalan	3.6812	.67503	69
27. Saya tidak bersedia menghadiri rapat diluar jam kerja institusi	3.7101	.64401	69
28. Saya enggan menginformasikan kemajuan kerja saya kepada atasan instansi	3.4348	.79480	69
29. Saya malas mengikuti evaluasi dengan atasan untuk mengupdate perkembangan selama bekerja	3.7391	.65646	69
30. Saya sering ribut dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan diinstansi	3.7826	.53878	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Saya membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang menumpuk	101.5507	102.222	.408	.747
2. Saya bersedia datang ke institusi tempat saya bekerja lebih awal dari waktu kerja semestinya	101.0725	101.862	.501	.745
3. saya memberikan informasi terbaru terkait instansi kepada rekan kerja	101.3333	101.314	.420	.746
4. Saya selalu mengikuti setiap perkembangan yang ada didalam instansi	100.9855	100.544	.642	.741
5. Saya selalu berfikir bahwa selalu ada jalan keluar dari kesulitan pekerjaan yang saya alami sekarang	100.8551	102.596	.567	.746
6. Saya dengan senang hati membantu mengarahkan pegawai baru yang mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaan	101.3333	97.167	.625	.735

7. Ketika terdapat waktu luang, saya lebih memilih untuk beristirahat dan bersantai daripada membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam bekerja	101.1884	107.067	.119	.759
8. Saya memberikan solusi ketika rekan kerja membutuhkan pendapat	101.2609	101.607	.498	.745
9. Saya enggan mengikuti setiap perkembangan dan perubahan di instansi	101.0435	102.925	.323	.750
10. Saya merasa jengkel ketika mengerjakan pekerjaan yang terlalu rumit	101.3188	103.720	.277	.752
11. Saya tidak senang jika ada rekan kerja yang meminta bantuan ketika saya sedang bekerja	100.9130	105.375	.258	.754
12. Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan oleh institusi	101.5217	101.577	.343	.749
13. Saya bersedia mengingatkan rekan kerja mengenai kegiatan kerja	100.9710	98.911	-.047	.873
14. Saya bersedia mengikuti pelatihan pengembangkan skill untuk bekerja diinstansi	101.1159	101.692	.370	.748
15. Saya selalu berfikir positif ketika menghadapi masalah pekerjaan	100.8986	98.916	.696	.737
16. Saya merasa terpaksa ketika menolong rekan kerja	100.8261	107.793	.075	.760
17. Ketika sedang cuti kerja, saya tidak mau diganggu dengan urusan pekerjaan apapun bentuknya	101.1449	101.390	.430	.746
18. Saya mengambil keputusan ~~secara~~ sepihak terkait pekerjaan instansi tanpa mempedulikan pendapat rekan kerja	100.8116	104.420	.443	.750
19. Saya hanya bekerja sesuai kemampuan saya dan enggan bekerja keras menghabiskan energi saya ~~untuk~~ instansi	101.2464	105.953	.157	.757
20. Saya tidak menyukai rekan kerja yang tidak paham dengan tugas-tugasnya	101.3623	105.352	.169	.757
21. Saya enggan mengerjakan tugas yang bukan bagian dari kewajiban saya	101.1449	101.596	.428	.746
22. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik	101.3043	102.656	.373	.749

23. Saya enggan memberikan solusi ketika rekan kerja mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya	100.9855	101.867	.473	.745
24. Saya selalu memberikan inovasi terkait ide ide saya untuk kemajuan instansi	101.4783	104.047	.258	.753
25. Saya selalu memikirkan akibatnya terlebih dahulu, apa yang akan saya ucapkan dan lakukan dengan rekan kerja	101.2899	99.474	.444	.743
26. Saya membantu rekan kerja dengan senang hati dan tidak mengharapkan imbalan	100.9275	99.362	.676	.738
27. Saya tidak bersedia menghadiri rapat diluar jam kerja institusi	100.8986	105.769	.206	.756
28. Saya enggan menginformasikan kemajuan kerja saya kepada atasan instansi	101.1739	105.410	.176	.757
29. Saya malas mengikuti evaluasi dengan atasan untuk mengupdate perkembangan selama bekerja	100.8696	103.703	.358	.750
30. Saya sering ribut dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan diinstansi	100.8261	102.440	.567	.745

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104.6087	108.918	10.43639	30

2. Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	98.6
	Excluded[a]	1	1.4
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. Saya membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang menumpuk	3.0580	.74526	69
2. Saya bersedia datang ke institusi tempat saya bekerja lebih awal dari waktu kerja semestinya	3.5362	.65484	69
3. saya memberikan informasi terbaru terkait instansi kepada rekan kerja	3.2754	.82040	69
4. Saya selalu mengikuti setiap perkembangan yang ada didalam instansi	3.6232	.62075	69
5. Saya selalu berfikir bahwa selalu ada jalan keluar dari kesulitan pekerjaan yang saya alami sekarang	3.7536	.52597	69
6. Saya dengan senang hati membantu mengarahkan pegawai baru yang mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaan	3.2754	.88922	69
8. Saya memberikan solusi ketika rekan kerja membutuhkan pendapat	3.3478	.68226	69
9. Saya enggan mengikuti setiap perkembangan dan perubahan di instansi	3.5652	.81310	69
10. Saya merasa jengkel ketika mengerjakan pekerjaan yang terlalu rumit	3.2899	.80625	69

11. Saya tidak senang jika ada rekan kerja yang meminta bantuan ketika saya sedang bekerja	3.6957	.60158	69
12. Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan oleh institusi	3.0870	.93524	69
14. Saya bersedia mengikuti pelatihan pengembangkan skill untuk bekerja diinstansi	3.4928	.86811	69
15. Saya selalu berfikir positif ketika menghadapi masalah pekerjaan	3.7101	.68817	69
17. Ketika sedang cuti kerja, saya tidak mau diganggu dengan urusan pekerjaan apapun bentuknya	3.4638	.79668	69
18. Saya mengambil keputusan secara sepihak terkait pekerjaan instansi tanpa mempedulikan pendapat rekan kerja	3.7971	.47216	69
21. Saya enggan mengerjakan tugas yang bukan bagian dari kewajiban saya	3.4638	.77800	69
22. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik	3.3043	.75351	69
23. Saya enggan memberikan solusi ketika rekan kerja mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya	3.6232	.68817	69
24. Saya selalu memberikan inovasi terkait ide ide saya untuk kemajuan instansi	3.1304	.80281	69
25. Saya selalu memikirkan akibatnya terlebih dahulu, apa yang akan saya ucapkan dan lakukan dengan rekan kerja	3.3188	.96242	69
26. Saya membantu rekan kerja dengan senang hati dan tidak mengharapkan imbalan	3.6812	.67503	69
27. Saya tidak bersedia menghadiri rapat diluar jam kerja institusi	3.7101	.64401	69
29. Saya malas mengikuti evaluasi dengan atasan untuk mengupdate perkembangan selama bekerja	3.7391	.65646	69
30. Saya sering ribut dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan diinstansi	3.7826	.53878	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Saya membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang menumpuk	80.6667	80.931	.444	.884
2. Saya bersedia datang ke institusi tempat saya bekerja lebih awal dari waktu kerja semestinya	80.1884	81.361	.478	.884
3. saya memberikan informasi terbaru terkait instansi kepada rekan kerja	80.4493	79.310	.510	.883
4. Saya selalu mengikuti setiap perkembangan yang ada didalam instansi	80.1014	80.063	.629	.881
5. Saya selalu berfikir bahwa selalu ada jalan keluar dari kesulitan pekerjaan yang saya alami sekarang	79.9710	81.911	.551	.883
6. Saya dengan senang hati membantu mengarahkan pegawai baru yang mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaan	80.4493	75.486	.722	.876
8. Saya memberikan solusi ketika rekan kerja membutuhkan pendapat	80.3768	80.209	.553	.882
9. Saya enggan mengikuti setiap perkembangan dan perubahan di instansi	80.1594	81.607	.352	.887
10. Saya merasa jengkel ketika mengerjakan pekerjaan yang terlalu rumit	80.4348	81.955	.331	.888
11. Saya tidak senang jika ada rekan kerja yang meminta bantuan ketika saya sedang bekerja	80.0290	82.146	.452	.884
12. Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan oleh institusi	80.6377	79.823	.403	.886
14. Saya bersedia mengikuti pelatihan pengembangkan skill untuk bekerja diinstansi	80.2319	80.092	.424	.885
15. Saya selalu berfikir positif ketika menghadapi masalah pekerjaan	80.0145	78.456	.698	.878
17. Ketika sedang cuti kerja, saya tidak mau diganggu dengan urusan pekerjaan apapun bentuknya	80.2609	81.607	.361	.887
18. Saya mengambil keputusan secara sepihak terkait pekerjaan instansi tanpa mempedulikan pendapat rekan kerja	79.9275	83.833	.391	.886

21. Saya enggan mengerjakan tugas yang bukan bagian dari kewajiban saya	80.2609	80.902	.424	.885
22. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik	80.4203	82.600	.312	.888
23. Saya enggan memberikan solusi ketika rekan kerja mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya	80.1014	80.710	.506	.883
24. Saya selalu memberikan inovasi terkait ide ide saya untuk kemajuan instansi	80.5942	81.009	.400	.886
25. Saya selalu memikirkan akibatnya terlebih dahulu, apa yang akan saya ucapkan dan lakukan dengan rekan kerja	80.4058	78.509	.469	.884
26. Saya membantu rekan kerja dengan senang hati dan tidak mengharapkan imbalan	80.0435	79.101	.656	.879
27. Saya tidak bersedia menghadiri rapat diluar jam kerja institusi	80.0145	82.191	.414	.885
29. Saya malas mengikuti evaluasi dengan atasan untuk mengupdate perkembangan selama bekerja	79.9855	80.750	.530	.883
30. Saya sering ribut dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan diinstansi	79.9420	82.085	.519	.883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.7246	87.438	9.35082	24

Data *Psychological Capital*

1. Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	98.6
	Excluded[a]	1	1.4
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. Saya merasa yakin dengan kemampuan yang saya miliki	3.7681	.51862	69
2. Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa yang akan dating	3.6522	.63769	69
3. Bagi saya bila ada hambatan dalam bekerja, saya justru berharap yang terbaik akan terjadi	3.5652	.55514	69
4. Saya tetap tenang dalam bekerja, meskipun ada masalah dalam pekerjaan saya	3.2609	.79802	69
5. Saya merasa tidak yakin bila saya bisa memberikan banyak kontribusi bagi institusi	3.1159	.97824	69
6. Dalam pekerjaan saya berkeyakinan bahwa tidak ada yang bisa saya lakukan	3.4058	.95976	69
7. Kegagalan dalam pekerjaan saya membuat saya patah semangat	3.5217	.77855	69
8. Hambatan yang saya hadapi dalam bekerja membuat saya putus asa	3.5942	.73402	69

9. Saya merasa percaya diri seandainya harus mewakili bagian atau unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	3.1594	.88489	69
10. Saya selalu melihat sisi positif dala pekerjaan saya	3.6377	.70650	69
11. Semua pekerjaan yang sudah berjalan sesuai dengan harapan saya	3.2319	.84270	69
12. Saya bisa menangani banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	2.6522	.81936	69
13. Saya merasa tidak yakin bisa mencapai target yang ditentukan unit kerja saya	3.0870	.88682	69
14. Saya sering berprasangka negatif dalam melakukan pekerjaan	3.7101	.51739	69
15. Terkadang saya merasa, dalam pekerjaan saya masih jauh dari kata sukses	2.6812	.91544	69
16. Ketika terjadi kemunduran dalam kerja saya. Sulit bagi saya bangkit dari keadaan tersebut	3.2899	.87618	69
17. Saya merasa yakin dan mampu bila harus menyampaikan informasi tertentu dihadapan sekelompok rekan kerja saya	3.3768	.87618	69
18. Meskipun pekerjaan saya tidak sesuai dengan rencana, maka saya tetap akan berusaha yang terbaik	3.8116	.49335	69
19. Saat ini saya sangat bersemangat dalam mencapai tujuan yang saya inginkan dalam pekerjaan saya	3.7536	.49722	69
20. Bagi saya, ada banyak cara agar dapat keluar dari permasalahan yang ada	3.6812	.55553	69
21. Saya merasa minder jika ditunjuk sebagai wakil unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	3.2754	.85550	69
22. Semua pekerjaan yang saya lakukan hanyalah sebuah hal yang sia-sia	3.8841	.36527	69
23. Saya sering merasa tidak berdaya saat menghadapi masalah dalam bekerja	3.6087	.57439	69
24. Saya merasa panik dan tegang dalam menghadapi masalah dalam bekerja	3.4783	.55859	69

25. Saya merasa yakin bila saya memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan	3.2464	.82970	69
26. Saya memandang setiap hambatan dalam pekerjaan memiliki arti tersendiri	3.4783	.69892	69
27. Saya mampu mencari beberapa cara mengatasi permasalahan ditempat kerja saya	3.2754	.70469	69
28. Saya bisa menangani kesulitang yang saya hadapi ketika bekerja dengan berbagai cara	3.2464	.69464	69
29. Saya merasa takut untuk berkompetisi dalam upaya mencapai target pekerjaan	3.5362	.75886	69
30. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan	3.6812	.79507	69
31. Jika menemukan adanya hambatan dalam bekerja, sulit bagi saya untuk menemukan jalan keluarnya	3.5797	.57919	69
32. Jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan, saya merasa tidak mampu memikirkan jalan keluarnya	3.5797	.60405	69
33. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya	3.5362	.67692	69
34. Dalam pekerjaan, saya berkeyakinan bahwa semua bisa saya lakukan	3.5072	.65582	69
35. Saat ini saya melihat diri saya sudah cukup sukses dalam pekerjaan	2.5507	1.15728	69
36. Saat saya menghadapi hambatan dalam bekerja, maka saya akan terus berusaha	3.7101	.54507	69
37. Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki	3.4058	.81021	69
38. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan	3.2464	1.10355	69
39. Dalam pekerjaan ini, banyak hal yang tidak berjalan sesuai dengan harapan saya	3.0145	.83124	69

40. Saya merasa kesulitan saat harus melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama	2.9565	.86492	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Saya merasa yakin dengan kemampuan yang saya miliki	131.9855	158.309	.283	.879
2. Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa yang akan dating	132.1014	157.798	.254	.880
3. Bagi saya bila ada hambatan dalam bekerja, saya justru berharap yang terbaik akan terjadi	132.1884	155.920	.436	.877
4. Saya tetap tenang dalam bekerja, meskipun ada masalah dalam pekerjaan saya	132.4928	152.224	.478	.876
5. Saya merasa tidak yakin bila saya bisa memberikan banyak kontribusi bagi institusi	132.6377	154.146	.295	.880
6. Dalam pekerjaan saya berkeyakinan bahwa tidak ada yang bisa saya lakukan	132.3478	150.024	.482	.876
7. Kegagalan dalam pekerjaan saya membuat saya patah semangat	132.2319	153.122	.444	.877
8. Hambatan yang saya hadapi dalam bekerja membuat saya putus asa	132.1594	156.165	.304	.879
9. Saya merasa percaya diri seandainya harus mewakili bagian atau unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	132.5942	146.156	.717	.871
10. Saya selalu melihat sisi positif dala pekerjaan saya	132.1159	155.986	.328	.879
11. Semua pekerjaan yang sudah berjalan sesuai dengan harapan saya	132.5217	156.136	.258	.880
12. Saya bisa menangani banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	133.1014	152.181	.466	.876
13. Saya merasa tidak yakin bisa mencapai target yang ditentukan unit kerja saya	132.6667	155.167	.286	.880

14. Saya sering berprasangka negatif dalam melakukan pekerjaan	132.0435	158.101	.300	.879
15. Terkadang saya merasa, dalam pekerjaan saya masih jauh dari kata sukses	133.0725	151.980	.419	.877
16. Ketika terjadi kemunduran dalam kerja saya. Sulit bagi saya bangkit dari keadaan tersebut	132.4638	151.517	.463	.876
17. Saya merasa yakin dan mampu bila harus menyampaikan informasi tertentu dihadapan sekelompok rekan kerja saya	132.3768	151.621	.458	.876
18. Meskipun pekerjaan saya tidak sesuai dengan rencana, maka saya tetap akan berusaha yang terbaik	131.9420	159.232	.225	.880
19. Saat ini saya sangat bersemangat dalam mencapai tujuan yang saya inginkan dalam pekerjaan saya	132.0000	156.294	.461	.877
20. Bagi saya, ada banyak cara agar dapat keluar dari permasalahan yang ada	132.0725	154.509	.540	.876
21. Saya merasa minder jika ditunjuk sebagai wakil unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	132.4783	155.224	.297	.879
22. Semua pekerjaan yang saya lakukan hanyalah sebuah hal yang sia-sia	131.8696	160.497	.178	.880
23. Saya sering merasa tidak berdaya saat menghadapi masalah dalam bekerja	132.1449	155.008	.485	.877
24. Saya merasa panik dan tegang dalam menghadapi masalah dalam bekerja	132.2754	156.467	.393	.878
25. Saya merasa yakin bila saya memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan	132.5072	153.930	.372	.878
26. Saya memandang setiap hambatan dalam pekerjaan memiliki arti tersendiri	132.2754	155.673	.351	.878
27. Saya mampu mencari beberapa cara mengatasi permasalahan ditempat kerja saya	132.4783	151.724	.579	.874
28. Saya bisa menangani kesulitang yang saya hadapi ketika bekerja dengan berbagai cara	132.5072	151.371	.610	.874

29. Saya merasa takut untuk berkompetisi dalam upaya mencapai target pekerjaan	132.2174	158.026	.193	.881
30. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan	132.0725	154.656	.353	.878
31. Jika menemukan adanya hambatan dalam bekerja, sulit bagi saya untuk menemukan jalan keluarnya	132.1739	155.793	.425	.877
32. Jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan, saya merasa tidak mampu memikirkan jalan keluarnya	132.1739	156.705	.344	.878
33. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya	132.2174	155.320	.385	.878
34. Dalam pekerjaan, saya berkeyakinan bahwa semua bisa saya lakukan	132.2464	157.953	.236	.880
35. Saat ini saya melihat diri saya sudah cukup sukses dalam pekerjaan	133.2029	157.752	.110	.886
36. Saat saya menghadapi hambatan dalam bekerja, maka saya akan terus berusaha	132.0435	156.336	.414	.878
37. Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki	132.3478	152.348	.464	.876
38. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan	132.5072	151.224	.362	.879
39. Dalam pekerjaan ini, banyak hal yang tidak berjalan sesuai dengan harapan saya	132.7391	154.049	.365	.878
40. Saya merasa kesulitan saat harus melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama	132.7971	152.811	.408	.877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
135.7536	162.277	12.73878	40

2. Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	98.6
	Excluded[a]	1	1.4
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. Saya merasa yakin dengan kemampuan yang saya miliki	3.7681	.51862	69
2. Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa yang akan dating	3.6522	.63769	69
3. Bagi saya bila ada hambatan dalam bekerja, saya justru berharap yang terbaik akan terjadi	3.5652	.55514	69
4. Saya tetap tenang dalam bekerja, meskipun ada masalah dalam pekerjaan saya	3.2609	.79802	69
5. Saya merasa tidak yakin bila saya bisa memberikan banyak kontribusi bagi institusi	3.1159	.97824	69
6. Dalam pekerjaan saya berkeyakinan bahwa tidak ada yang bisa saya lakukan	3.4058	.95976	69
7. Kegagalan dalam pekerjaan saya membuat saya patah semangat	3.5217	.77855	69
8. Hambatan yang saya hadapi dalam bekerja membuat saya putus asa	3.5942	.73402	69
9. Saya merasa percaya diri seandainya harus mewakili bagian atau unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	3.1594	.88489	69

10. Saya selalu melihat sisi positif dala pekerjaan saya	3.6377	.70650	69
11. Semua pekerjaan yang sudah berjalan sesuai dengan harapan saya	3.2319	.84270	69
12. Saya bisa menangani banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	2.6522	.81936	69
13. Saya merasa tidak yakin bisa mencapai target yang ditentukan unit kerja saya	3.0870	.88682	69
14. Saya sering berprasangka negatif dalam melakukan pekerjaan	3.7101	.51739	69
15. Terkadang saya merasa, dalam pekerjaan saya masih jauh dari kata sukses	2.6812	.91544	69
16. Ketika terjadi kemunduran dalam kerja saya. Sulit bagi saya bangkit dari keadaan tersebut	3.2899	.87618	69
17. Saya merasa yakin dan mampu bila harus menyampaikan informasi tertentu dihadapan sekelompok rekan kerja saya	3.3768	.87618	69
19. Saat ini saya sangat bersemangat dalam mencapai tujuan yang saya inginkan dalam pekerjaan saya	3.7536	.49722	69
20. Bagi saya, ada banyak cara agar dapat keluar dari permasalahan yang ada	3.6812	.55553	69
21. Saya merasa minder jika ditunjuk sebagai wakil unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	3.2754	.85550	69
23. Saya sering merasa tidak berdaya saat menghadapi masalah dalam bekerja	3.6087	.57439	69
24. Saya merasa panik dan tegang dalam menghadapi masalah dalam bekerja	3.4783	.55859	69
25. Saya merasa yakin bila saya memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan	3.2464	.82970	69
26. Saya memandang setiap hambatan dalam pekerjaan memiliki arti tersendiri	3.4783	.69892	69
27. Saya mampu mencari beberapa cara mengatasi permasalahan ditempat kerja saya	3.2754	.70469	69

28. Saya bisa menangani kesulitang yang saya hadapi ketika bekerja dengan berbagai cara	3.2464	.69464	69
30. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan	3.6812	.79507	69
31. Jika menemukan adanya hambatan dalam bekerja, sulit bagi saya untuk menemukan jalan keluarnya	3.5797	.57919	69
32. Jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan, saya merasa tidak mampu memikirkan jalan keluarnya	3.5797	.60405	69
33. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya	3.5362	.67692	69
34. Dalam pekerjaan, saya berkeyakinan bahwa semua bisa saya lakukan	3.5072	.65582	69
36. Saat saya menghadapi hambatan dalam bekerja, maka saya akan terus berusaha	3.7101	.54507	69
37. Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki	3.4058	.81021	69
38. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan	3.2464	1.10355	69
39. Dalam pekerjaan ini, banyak hal yang tidak berjalan sesuai dengan harapan saya	3.0145	.83124	69
40. Saya merasa kesulitan saat harus melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama	2.9565	.86492	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Saya merasa yakin dengan kemampuan yang saya miliki	118.2029	145.223	.276	.885
2. Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa yang akan dating	118.3188	144.191	.284	.885
3. Bagi saya bila ada hambatan dalam bekerja, saya justru berharap yang terbaik akan terjadi	118.4058	142.715	.446	.883
4. Saya tetap tenang dalam bekerja, meskipun ada masalah dalam pekerjaan saya	118.7101	139.209	.483	.881
5. Saya merasa tidak yakin bila saya bisa memberikan banyak kontribusi bagi institusi	118.8551	140.802	.309	.885
6. Dalam pekerjaan saya berkeyakinan bahwa tidak ada yang bisa saya lakukan	118.5652	136.485	.514	.881
7. Kegagalan dalam pekerjaan saya membuat saya patah semangat	118.4493	139.839	.461	.882
8. Hambatan yang saya hadapi dalam bekerja membuat saya putus asa	118.3768	142.591	.331	.884
9. Saya merasa percaya diri seandainya harus mewakili bagian atau unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	118.8116	133.332	.725	.876
10. Saya selalu melihat sisi positif dala pekerjaan saya	118.3333	142.725	.339	.884
11. Semua pekerjaan yang sudah berjalan sesuai dengan harapan saya	118.7391	143.078	.256	.886
12. Saya bisa menangani banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	119.3188	139.603	.448	.882
13. Saya merasa tidak yakin bisa mencapai target yang ditentukan unit kerja saya	118.8841	141.516	.315	.885
14. Saya sering berprasangka negatif dalam melakukan pekerjaan	118.2609	144.990	.296	.885
15. Terkadang saya merasa, dalam pekerjaan saya masih jauh dari kata sukses	119.2899	139.121	.416	.883

16. Ketika terjadi kemunduran dalam kerja saya. Sulit bagi saya bangkit dari keadaan tersebut	118.6812	138.662	.461	.882
17. Saya merasa yakin dan mampu bila harus menyampaikan informasi tertentu dihadapan sekelompok rekan kerja saya	118.5942	138.951	.446	.882
19. Saat ini saya sangat bersemangat dalam mencapai tujuan yang saya inginkan dalam pekerjaan saya	118.2174	143.202	.461	.883
20. Bagi saya, ada banyak cara agar dapat keluar dari permasalahan yang ada	118.2899	141.650	.528	.882
21. Saya merasa minder jika ditunjuk sebagai wakil unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	118.6957	142.509	.279	.886
23. Saya sering merasa tidak berdaya saat menghadapi masalah dalam bekerja	118.3623	142.411	.452	.883
24. Saya merasa panik dan tegang dalam menghadapi masalah dalam bekerja	118.4928	143.518	.382	.884
25. Saya merasa yakin bila saya memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan	118.7246	141.085	.364	.884
26. Saya memandang setiap hambatan dalam pekerjaan memiliki arti tersendiri	118.4928	142.930	.330	.884
27. Saya mampu mencari beberapa cara mengatasi permasalahan ditempat kerja saya	118.6957	138.891	.575	.880
28. Saya bisa mengatasi kesulitang yang saya hadapi ketika bekerja dengan berbagai cara	118.7246	138.144	.632	.879
30. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan	118.2899	141.121	.380	.883
31. Jika menemukan adanya hambatan dalam bekerja, sulit bagi saya untuk menemukan jalan keluarnya	118.3913	143.006	.404	.883
32. Jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan, saya merasa tidak mampu memikirkan jalan keluarnya	118.3913	143.801	.330	.884

33. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya	118.4348	142.632	.362	.884
34. Dalam pekerjaan, saya berkeyakinan bahwa semua bisa saya lakukan	118.4638	144.870	.231	.886
36. Saat saya menghadapi hambatan dalam bekerja, maka saya akan terus berusaha	118.2609	142.960	.436	.883
37. Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki	118.5652	139.338	.468	.882
38. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan	118.7246	138.202	.367	.885
39. Dalam pekerjaan ini, banyak hal yang tidak berjalan sesuai dengan harapan saya	118.9565	141.395	.347	.884
40. Saya merasa kesulitan saat harus melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama	119.0145	139.926	.404	.883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
121.9710	148.940	12.20411	36

Data *Organizational commitment*

1. Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	98.6
	Excluded[a]	1	1.4
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. Saya menemukan kebahagiaan apabila dapat bekerja sama dengan rekan-rekan yang ada di tempat kerja ini	3.8406	.36875	69
2. Saya merasa tempat kerja ini sangat berarti	3.7971	.50234	69
3. Saya merasa bahwa tempat kerja ini bukan bagian dari hidup	3.4928	.88489	69
4. Saya menganggap tempat kerja ini seperti rumah kedua	3.5217	.69892	69
5. Saya senang untuk menghabiskan sisa karir di tempat kerja ini	3.0725	1.06161	69
6. Saya tidak merasa jenuh saat bekerja	3.0870	.90325	69
7. Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja ini, sehingga masih bekerja disini	3.5507	.71817	69
8. Saya merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain untuk dapat meninggalkan tempat kerja ini.	1.8841	.97824	69
9. Saya akan keluar dari tempat kerja ini walaupun belum dapat pekerjaan di tempat lain	3.6522	.68226	69

10. Saya akan segera menerima jika ditawarkan bekerja di tempat lain.	3.2754	.95308	69
11. Saya menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik	3.2174	1.01271	69
12. Saya pernah dapat peringatan karena tidak mentaati peraturan yang ada di tempat kerja ini	3.5507	.69739	69
13. Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini.	3.4783	.79721	69
14. Saya merasa tempat kerja ini pantas mendapatkan kesetiaan saya.	3.3478	.93661	69
15. Orang-orang yang bekerja disini sudah seperti kefuarga bagi saya	3.6377	.68537	69
16. Saya tidak terikat secara emosional terhadap tempat kerja ini	2.8261	1.11086	69
17. Saya mudah berkarir di tempat kerja ini	3.0870	.95084	69
18. Saya merasa malu jika teman-teman saya mengetahui bahwa saya bekerja disini	3.9565	.26760	69
19. Saya merasa bangga dapat bekerja disini	3.7246	.63903	69
20. Saya tidak ingin keluar dari tempat kerja ini.	3.3333	1.02422	69
21. Saya akan meninggalkan tempat kerja ini karena masih banyak tempat kerja lain yang akan menerima.	3.6377	.72702	69
22. Saya akan meninggalkan tempat kerja ini jika ada tawaran yang lebih baik	2.8841	1.25483	69
23. Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja ini.	2.5507	1.16992	69
24. Saya tidak ingin menjadi karyawan atau karyawati di tempat kerja ini.	3.4348	1.04991	69
25. Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja ini.	3.0870	1.10798	69
26. Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat pekerjaan.	3.4203	.91404	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Saya menemukan kebahagiaan apabila dapat bekerja sama dengan rekan-rekan yang ada di tempat kerja ini	82.5072	74.195	.419	.759
2. Saya merasa tempat kerja ini sangat berarti	82.5507	73.251	.406	.757
3. Saya merasa bahwa tempat kerja ini bukan bagian dari hidup	82.8551	74.508	.112	.770
4. Saya menganggap tempat kerja ini seperti rumah kedua	82.8261	71.587	.416	.754
5. Saya senang untuk menghabiskan sisa karir di tempat kerja ini	83.2754	67.938	.453	.748
6. Saya tidak merasa jenuh saat bekerja	83.2609	67.902	.556	.744
7. Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja ini, sehingga masih bekerja disini	82.7971	69.399	.592	.745
8. Saya merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain untuk dapat meninggalkan tempat kerja ini.	84.4638	74.282	.104	.771
9. Saya akan keluar dari tempat kerja ini walaupun belum dapat pekerjaan di tempat lain	82.6957	73.891	.225	.763
10. Saya akan segera menerima jika ditawarkan bekerja di tempat lain.	83.0725	71.539	.282	.760
11. Saya menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik	83.1304	68.997	.414	.751
12. Saya pernah dapat peringatan karena tidak mentaati peraturan yang ada di tempat kerja ini	82.7971	76.399	.009	.772
13. Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini.	82.8696	69.556	.512	.748
14. Saya merasa tempat kerja ini pantas mendapatkan kesetiaan saya.	83.0000	66.882	.603	.740
15. Orang-orang yang bekerja disini sudah seperti keluarga bagi saya	82.7101	73.591	.250	.762

16. Saya tidak terikat secara emosional terhadap tempat kerja ini	83.5217	77.959	-.112	.788
17. Saya mudah berkarir di tempat kerja ini	83.2609	68.313	.495	.747
18. Saya merasa malu jika teman-teman saya mengetahui bahwa saya bekerja disini	82.3913	76.095	.177	.765
19. Saya merasa bangga dapat bekerja disini	82.6232	71.532	.468	.753
20. Saya tidak ingin keluar dari tempat kerja ini.	83.0145	70.309	.328	.757
21. Saya akan meninggalkan tempat kerja ini karena masih banyak tempat kerja lain yang akan menerima.	82.7101	72.944	.284	.760
22. Saya akan meninggalkan tempat kerja ini jika ada tawaran yang lebih baik	83.4638	71.635	.178	.770
23. Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja ini.	83.7971	68.782	.353	.756
24. Saya tidak ingin menjadi karyawan atau karyawati di tempat kerja ini.	82.9130	76.345	-.025	.780
25. Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja ini.	83.2609	71.225	.243	.763
26. Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat pekerjaan.	82.9275	69.068	.467	.749

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86.3478	76.995	8.77467	26

2. Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	98.6
	Excluded[a]	1	1.4
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1. Saya menemukan kebahagiaan apabila dapat bekerja sama dengan rekan-rekan yang ada di tempat kerja ini	3.8406	.36875	69
2. Saya merasa tempat kerja ini sangat berarti	3.7971	.50234	69
4. Saya menganggap tempat kerja ini seperti rumah kedua	3.5217	.69892	69
5. Saya senang untuk menghabiskan sisa karir di tempat kerja ini	3.0725	1.06161	69
6. Saya tidak merasa jenuh saat bekerja	3.0870	.90325	69
7. Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja ini, sehingga masih bekerja disini	3.5507	.71817	69
10. Saya akan segera menerima jika ditawarkan bekerja di tempat lain.	3.2754	.95308	69
11. Saya menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik	3.2174	1.01271	69
13. Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini.	3.4783	.79721	69
14. Saya merasa tempat kerja ini pantas mendapatkan kesetiaan saya.	3.3478	.93661	69

15. Orang-orang yang bekerja disini sudah seperti keluarga bagi saya	3.6377	.68537	69
17. Saya mudah berkarir di tempat kerja ini	3.0870	.95084	69
19. Saya merasa bangga dapat bekerja disini	3.7246	.63903	69
20. Saya tidak ingin keluar dari tempat kerja ini.	3.3333	1.02422	69
21. Saya akan meninggalkan tempat kerja ini karena masih banyak tempat kerja lain yang akan menerima.	3.6377	.72702	69
23. Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja ini.	2.5507	1.16992	69
25. Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja ini.	3.0870	1.10798	69
26. Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat pekerjaan.	3.4203	.91404	69

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Saya menemukan kebahagiaan apabila dapat bekerja sama dengan rekan-rekan yang ada di tempat kerja ini	56.8261	60.763	.451	.828
2. Saya merasa tempat kerja ini sangat berarti	56.8696	60.145	.397	.827
4. Saya menganggap tempat kerja ini seperti rumah kedua	57.1449	57.773	.492	.822
5. Saya senang untuk menghabiskan sisa karir di tempat kerja ini	57.5942	54.245	.519	.819
6. Saya tidak merasa jenuh saat bekerja	57.5797	55.571	.527	.819
7. Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja ini, sehingga masih bekerja disini	57.1159	56.133	.636	.815
10. Saya akan segera menerima jika ditawarkan bekerja di tempat lain.	57.3913	58.771	.261	.834
11. Saya menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik	57.4493	55.810	.440	.824

13. Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini.	57.1884	55.743	.597	.816
14. Saya merasa tempat kerja ini pantas mendapatkan kesetiaan saya.	57.3188	53.662	.652	.811
15. Orang-orang yang bekerja disini sudah seperti keluarga bagi saya	57.0290	59.911	.293	.830
17. Saya mudah berkarir di tempat kerja ini	57.5797	56.453	.429	.824
19. Saya merasa bangga dapat bekerja disini	56.9420	58.379	.482	.823
20. Saya tidak ingin keluar dari tempat kerja ini.	57.3333	57.049	.349	.829
21. Saya akan meninggalkan tempat kerja ini karena masih banyak tempat kerja lain yang akan menerima.	57.0290	59.676	.293	.830
23. Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja ini.	58.1159	55.280	.393	.828
25. Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja ini.	57.5797	57.747	.268	.835
26. Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat pekerjaan.	57.2464	56.306	.463	.822

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60.6667	63.490	7.96807	18

LAMPIRAN 4

(Skala Data Penelitian Sahih)

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrah matullahi Wabarakaatuh

Dengan ini, saya mahasiswa fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya (FPSB) Universitas Islam Indonesia memohon izin kepada saudara/saudari untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini dalam rangka penyusunan tugas akhir. Skala ini BUKAN TES, jadi semua jawaban adalah benar sepanjang yang diisikan sesuai dengan keadaan saudara/saudari.

Jawaban yang saudara/saudari berikan, merupakan info yang sangat berharga bagi penelitian saya dan semua informasi yang tertulis di dalam skala ini bersifat rahasia dan tidak akan digunakan untuk kepentingan lain, kecuali hanya untuk kebutuhan dari penelitian ini. Jadi setelah mengisi skala ini, secara tidak langsung saudara/saudari telah berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama Anda, saya mengucapkan terima kasih. Semoga apa yang saudara berikan kepada saya saat ini menambah kebaikan bagi kita semua....Amin...

Hormat saya,
Peneliti

Anne Sukma Malathi

DATA RESPONDEN

B. IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki

Status pekerjaan :

Lama kerja :

Gaji :

(**coret tidak perlu)*

Menyatakan dengan sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuisioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan kondisi saya yang sebenarnya.

Tertanda

( )

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut adalah beberapa pernyataan yang berisi tentang beberapa hal yang mungkin pernah/akan Anda hadapi. Baca dan pahamilah baik-baik. Untuk menjawab pernyataan berikut ini Anda cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda silang (x) atau (√) pada jawaban dengan pilihan berikut:

SL : **Selalu**, apabila Saudara/i merasa selalu merasakan/melakukan pernyataan tersebut.
SR : **Sering**, apabila Saudara/i merasa sering merasakan/melakukan pernyataan tersebut
J : **Jarang**, apabila Saudara/i merasa jarang merasakan/ melakukan pernyataan tersebut.
TP : **Tidak Pernah**, apabila Saudara/i merasa sangat tidak pernah merasakan/melakukan pernyataan tersebut.

Apabila saudara ingin mengganti jawaban, cukup beri tanda (=) pada jawaban sebelumnya. Contoh :

SL	SR	J	TP
√			=√

Bacalah setiap pernyataan dengan baik sebelum Saudara/i menjawab dan mohon untuk tidak terlewatkan satu nomor pun.

SKALA 1

No.	Pernyataan	TP	J	SR	SL
1.	Saya merasa yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
2.	Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa yang akan datang				
3.	Bagi saya bila ada hambatan dalam bekerja, saya justru berharap yang terbaik akan terjadi				
4.	Saya tetap tenang dalam bekerja, meskipun ada masalah dalam pekerjaan saya				
5.	Saya merasa tidak yakin bila saya bisa memberikan banyak kontribusi bagi institusi				
6.	Dalam pekerjaan saya berkeyakinan bahwa tidak ada yang bisa saya lakukan				
7.	Kegagalan dalam pekerjaan saya membuat saya patah semangat				
8.	Hambatan yang saya hadapi dalam bekerja membuat saya putus asa				
9.	Saya merasa percaya diri seandainya harus mewakili bagian atau unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan				
10.	Saya selalu melihat sisi positif dalam pekerjaan saya				
11.	Semua pekerjaan yang sudah berjalan sesuai dengan harapan saya				
12.	Saya bisa menangani banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan				
13.	Saya merasa tidak yakin bisa mencapai target yang ditentukan unit kerja saya				
14.	Saya sering berprasangka negatif dalam melakukan pekerjaan				
15.	Terkadang saya merasa, dalam pekerjaan saya masih jauh dari kata sukses				
16.	Ketika terjadi kemunduran dalam kerja saya. Sulit bagi saya bangkit dari keadaan tersebut				
17.	Saya merasa yakin dan mampu bila harus menyampaikan informasi tertentu dihadapan sekelompok rekan kerja saya				

No.	Pernyataan	TP	J	SR	SL
18.	Saat ini saya sangat bersemangat dalam mencapai tujuan yang saya inginkan dalam pekerjaan saya				
19.	Bagi saya, ada banyak cara agar dapat keluar dari permasalahan yang ada				
20.	Saya merasa minder jika ditunjuk sebagai wakil unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan				
21.	Saya sering merasa tidak berdaya saat menghadapi masalah dalam bekerja				
22.	Saya merasa panik dan tegang dalam menghadapi masalah dalam bekerja				
23.	Saya merasa yakin bila saya memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan				
24.	Saya memandang setiap hambatan dalam pekerjaan memiliki arti tersendiri				
25.	Saya mampu mencari beberapa cara mengatasi permasalahan ditempat kerja saya				
26.	Saya bisa menangani kesulitan yang saya hadapi ketika bekerja dengan berbagai cara				
27.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya ke depan				
28.	Jika menemukan adanya hambatan dalam bekerja, sulit bagi saya untuk menemukan jalan keluarnya				
29.	Jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan, saya merasa tidak mampu memikirkan jalan keluarnya				
30.	Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya				
31.	Dalam pekerjaan, saya berkeyakinan bahwa semua bisa saya lakukan				
32.	Saat saya menghadapi hambatan dalam bekerja, maka saya akan terus berusaha				
33.	Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
34.	Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan				
35.	Dalam pekerjaan ini, banyak hal yang tidak berjalan sesuai dengan harapan saya				

No	Pernyataan	TP	J	SR	SL
36.	Saya merasa kesulitan saat harus melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama				

SKALA 2

No	Pernyataan	TP	J	SR	SL
1.	Saya menemukan kebahagiaan apabila dapat bekerja sama dengan rekan-rekan yang ada di tempat kerja ini				
2.	Saya merasa tempat kerja ini sangat berarti				
3.	Saya menganggap tempat kerja ini seperti rumah kedua				
4.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir di tempat kerja ini				
5.	Saya tidak merasa jenuh saat bekerja				
6.	Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja ini, sehingga masih bekerja disini				
7.	Saya akan keluar dari tempat kerja ini walaupun belum dapat pekerjaan di tempat lain				
8.	Saya akan segera menerima jika ditawarkan bekerja di tempat lain.				
9.	Saya menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik				
10.	Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini.				
11.	Saya merasa tempat kerja ini pantas mendapatkan kesetiaan saya.				
12.	Orang-orang yang bekerja disini sudah seperti keluarga bagi saya				
13.	Saya mudah berkarir di tempat kerja ini				
14.	Saya merasa bangga dapat bekerja disini				
15.	Saya tidak ingin keluar dari tempat kerja ini.				

No	Pernyataan	TP	J	SR	SL
16.	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini karena masih banyak tempat kerja lain yang akan menerima.				
17.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja ini.				
18.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja ini.				
19.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat pekerjaan.				

SKALA 3

No	Pernyataan	TP	J	SR	SL
1.	Saya membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang menumpuk				
2.	Saya bersedia datang ke institusi tempat saya bekerja lebih awal dari waktu kerja semestinya				
3.	saya memberikan informasi terbaru terkait instansi kepada rekan kerja				
4.	Saya selalu mengikuti setiap perkembangan yang ada didalam instansi				
5.	Saya selalu berfikir bahwa selalu ada jalan keluar dari kesulitan pekerjaan yang saya alami sekarang				
6.	Saya dengan senang hati membantu mengarahkan pegawai baru yang mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaan				
7.	Saya memberikan solusi ketika rekan kerja membutuhkan pendapat				
8.	Saya enggan mengikuti setiap perkembangan dan perubahan di instansi				
9.	Saya merasa jengkel ketika mengerjakan pekerjaan yang terlalu rumit				
10.	Saya tidak senang jika ada rekan kerja yang meminta bantuan ketika saya sedang bekerja				
11.	Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan oleh institusi				
12.	Saya bersedia mengikuti pelatihan pengembangkan *skill* untuk bekerja diinstansi				

No	Pernyataan	TP	J	SR	SL
13.	Saya selalu berfikir positif ketika menghadapi masalah pekerjaan				
14.	Ketika sedang cuti kerja, saya tidak mau diganggu dengan urusan pekerjaan apapun bentuknya				
15.	Saya mengambil keputusan secara sepihak terkait pekerjaan instansi tanpa mempedulikan pendapat rekan kerja				
16.	Saya enggan mengerjakan tugas yang bukan bagian dari kewajiban saya				
17.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik				
18.	Saya enggan memberikan solusi ketika rekan kerja mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya				
19.	Saya selalu memberikan inovasi terkait ide ide saya untuk kemajuan instansi				
20.	Saya selalu memikirkan akibatnya terlebih dahulu, apa yang akan saya ucapkan dan lakukan dengan rekan kerja				
21.	Saya membantu rekan kerja dengan senang hati dan tidak mengharapkan imbalan				
22.	Saya tidak bersedia menghadiri rapat diluar jam kerja institusi				
23.	Saya malas mengikuti evaluasi dengan atasan ~~untuk~~ *~~mengupdate~~* perkembangan selama bekerja				
24.	Saya sering ribut dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan diinstansi				

LAMPIRAN 5

(Tabulasi Data Penelitian)

1. Tabulasi Data *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

NO	OCB 1	OCB 2	OCB 3	OCB 4	OCB 5	OCB 6	OCB 7	OCB 8	OCB 9	OCB 10	OCB 11	OCB 12	OCB 13	OCB 14
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3
5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
6	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
8	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
11	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
13	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
18	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
24	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
27	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
29	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
30	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
31	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4
32	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2
33	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	1
34	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2
35	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1
36	2	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
39	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
40	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3

NO	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB 10	OCB11	OCB12	OCB13	OCB14
41	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1
42	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4
43	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
44	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	1
45	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	1
46	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
47	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
48	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
49	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2
50	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4
51	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4
52	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3
53	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1
54	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
55	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
57	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3
58	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	1	4	4
59	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
60	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1
61	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1
62	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
63	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
65	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
66	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1
67	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1

NO	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19	OCB20	OCB21	OCB22	OCB23	OCB24
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
11	4	1	2	1	4	2	3	3	2	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
24	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3
27	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3
28	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
29	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
30	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2
31	4	1	3	4	3	4	4	2	2	4
32	4	3	2	4	2	1	4	4	3	4
33	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4
34	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
35	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1
36	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4
40	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4

NO	OCB15	OCB16	OCB17	OCB18	OCB19	OCB20	OCB21	OCB22	OCB23	OCB24
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
42	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
43	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
44	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4
45	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4
46	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
47	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
50	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
51	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
52	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4
53	1	1	2	3	3	1	1	1	1	4
54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
59	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
60	1	1	4	1	4	4	4	1	1	1
61	1	1	4	1	4	4	4	1	1	1
62	2	2	1	4	1	4	4	1	1	2
63	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
64	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
66	1	1	2	4	2	2	3	4	2	4
67	1	1	2	4	2	2	3	4	2	4

2. Tabulasi Data Psychological Capital

NO	PSY 1	PSY 2	PSY 3	PSY 4	PSY 5	PSY 6	PSY 7	PSY 8	PSY 9	PSY 10	PSY 11	PSY 12	PSY 13	PSY 14
1	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	1	1	4	4
2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4
3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4
4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
11	4	4	4	3	1	3	2	1	2	4	2	2	3	3
12	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4
13	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
14	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4
16	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4
18	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4
19	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4
20	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
21	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4
22	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
23	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4
24	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4
25	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
26	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	3	3	4	3	4	3	2	1	4	2	2	3	4
30	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4
31	3	2	1	4	2	4	4	4	2	4	2	1	3	4
32	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
33	3	4	4	3	1	3	2	1	2	4	2	2	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
35	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
37	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
38	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
39	3	4	4	3	1	3	2	1	2	4	2	2	3	4
40	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3

NO	PSY 1	PSY 2	PSY 3	PSY 4	PSY 5	PSY 6	PSY 7	PSY 8	PSY 9	PSY 10	PSY 11	PSY 12	PSY 13	PSY 14
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4
43	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4
44	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3
45	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	1
47	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4
50	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4
51	2	4	2	2	4	4	3	3	1	4	2	2	3	4
52	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4
53	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1
54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
56	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4
57	4	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
58	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4
59	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1
60	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3
61	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1
62	1	1	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	4	3
63	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
64	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
65	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
66	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
67	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4

NO	PSY 15	PSY 16	PSY 17	PSY 18	PSY 19	PSY 20	PSY 21	PSY 22	PSY 23	PSY 24	PSY 25	PSY 26	PSY 27	PSY 28
1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
11	1	2	4	1	4	3	2	2	2	4	2	2	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3
16	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
23	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
24	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3
25	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
27	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3
28	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
29	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3
31	2	4	2	3	4	3	4	4	2	4	2	2	4	3
32	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3
33	1	2	4	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3
34	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
35	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39	1	2	4	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3
40	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4

NO	PSY 15	PSY 16	PSY 17	PSY 18	PSY 19	PSY 20	PSY 21	PSY 22	PSY 23	PSY 24	PSY 25	PSY 26	PSY 27	PSY 28
41	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
42	1	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4
43	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
44	1	3	4	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3
45	1	3	4	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3
46	1	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3
47	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
49	2	4	2	4	4	2	2	3	2	4	3	3	4	4
50	1	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4
51	1	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
52	1	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3
53	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
56	2	4	2	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3
57	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4
58	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3
59	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1
60	2	1	2	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4
61	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1
62	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	4	3	1	2
63	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
64	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
65	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
66	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
67	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3

NO	PSY29	PSY30	PSY31	PSY32	PSY33	PSY34	PSY35	PSY36
1	3	4	3	4	4	4	1	3
2	4	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	2	2
4	3	3	3	4	3	2	1	2
5	4	4	4	4	4	4	3	3
6	4	4	3	4	4	4	2	3
7	4	4	4	4	4	4	2	3
8	4	4	4	4	4	4	3	3
9	3	2	2	3	3	3	2	2
10	4	4	4	4	4	4	3	4
11	3	3	4	4	2	3	2	1
12	4	4	4	4	4	4	2	3
13	3	3	3	3	3	3	3	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	2	3	3	3	3	2
16	4	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	2	3
18	3	3	3	4	4	4	3	3
19	4	4	4	4	4	4	2	3
20	3	3	3	4	4	4	3	1
21	4	4	4	4	4	4	2	3
22	3	3	3	4	4	4	3	1
23	3	3	3	4	3	4	3	3
24	3	3	3	4	3	4	3	3
25	4	4	4	4	3	4	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	4	4	4	4	2	2
28	3	4	4	4	4	4	3	3
29	4	3	3	4	2	3	4	3
30	3	3	3	4	4	4	3	2
31	3	2	1	4	4	4	1	1
32	3	2	3	4	3	3	3	3
33	3	3	4	4	2	3	2	1
34	3	4	4	4	3	3	4	3
35	4	4	4	4	4	3	3	3
36	4	4	3	4	2	2	2	4
37	3	3	3	3	3	3	2	3
38	4	4	4	4	4	4	3	3
39	2	2	4	3	2	2	2	1
40	4	4	4	4	3	4	2	2

NO	PSY29	PSY30	PSY31	PSY32	PSY33	PSY34	PSY35	PSY36
41	4	4	4	4	4	4	3	4
42	4	3	4	4	4	4	3	3
43	4	3	3	4	4	4	3	2
44	3	2	4	4	3	2	2	1
45	3	2	4	4	3	2	2	1
46	3	4	4	4	3	3	2	3
47	3	3	3	4	3	4	3	3
48	4	4	4	4	4	4	3	3
49	4	3	3	4	3	4	3	2
50	4	3	4	4	4	4	3	3
51	4	3	4	1	4	4	3	3
52	3	2	3	4	3	3	3	2
53	1	1	2	2	4	1	2	4
54	4	4	3	4	4	4	2	3
55	4	4	4	4	4	4	3	3
56	3	2	2	4	3	4	3	4
57	4	4	2	4	4	4	3	3
58	4	2	3	3	3	3	3	3
59	1	1	2	2	4	1	2	1
60	1	4	4	4	1	1	1	1
61	1	4	4	4	1	1	1	1
62	3	2	2	2	2	2	1	1
63	3	4	4	4	4	4	2	2
64	4	4	4	4	4	4	3	3
65	4	4	4	4	4	4	3	3
66	4	3	4	4	1	3	4	3
67	4	4	4	4	1	3	4	3

3. Tabulasi Data *Organizational Commitment*

NO	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	OC8	OC9	OC 10	OC 11	OC 12	OC 13	OC 14
1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	3	4	2	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
13	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
20	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
22	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4
23	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4
24	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	1	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
29	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4
31	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	3	1	2	3	4	2	4	2	2	2	1	3
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
39	4	4	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	2	4
40	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4

NO	OC 1	OC 2	OC 3	OC 4	OC 5	OC 6	OC 7	OC 8	OC 9	OC 10	OC 11	OC 12	OC 13	OC 14
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2
43	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
47	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2
51	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4
53	2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	2	1	1
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4
59	2	4	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1
60	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
62	2	4	1	1	4	1	4	4	4	1	2	2	1	2
63	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

NO	OC15	OC16	OC17	OC18	OC19
1	4	4	4	4	4
2	4	3	3	4	3
3	3	4	4	1	4
4	3	4	1	4	3
5	4	4	4	4	4
6	3	3	2	3	3
7	4	4	2	2	2
8	4	4	3	4	4
9	3	3	3	3	3
10	3	4	3	2	4
11	4	3	4	2	3
12	3	4	3	2	4
13	4	3	3	2	3
14	4	4	4	4	4
15	3	4	2	3	4
16	3	2	3	2	3
17	4	4	3	2	4
18	3	3	2	2	3
19	3	4	3	2	4
20	4	4	4	3	4
21	3	4	3	2	4
22	4	4	4	3	4
23	4	4	3	1	4
24	3	4	3	1	4
25	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	3
27	2	2	1	2	1
28	4	4	4	4	4
29	3	4	2	3	3
30	1	4	4	4	4
31	3	4	4	1	4
32	4	4	4	4	4
33	4	3	4	2	3
34	4	4	4	3	4
35	4	4	1	4	4
36	2	2	2	3	2
37	3	3	3	3	3
38	3	4	4	4	4
39	4	3	4	2	3
40	3	3	3	2	4

NO	OC15	OC16	OC17	OC18	OC19
41	4	4	4	4	4
42	3	4	1	3	4
43	4	3	3	3	3
44	4	3	4	2	3
45	4	3	4	2	3
46	4	3	4	3	4
47	3	3	3	2	3
48	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4
50	2	4	1	3	4
51	3	4	1	3	3
52	4	4	2	2	3
53	1	1	1	4	2
54	3	3	2	3	3
55	4	4	4	4	4
56	4	4	4	3	4
57	4	4	3	4	4
58	4	4	1	4	4
59	1	1	1	1	2
60	4	1	4	1	4
61	4	1	4	1	4
62	2	4	1	2	3
63	2	2	1	3	1
64	4	4	3	3	4
65	3	3	3	3	3
66	4	4	4	3	4
67	4	4	4	3	4

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS DATA

(Hasil Uji Normalitas)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	psycap	OC
N		67	67	67
Normal Parameters[a,,b]		3.3433	3.2852	3.4438
		.52730	.50677	.49646
Most Extreme Differences		.127	.106	.131
		.127	.106	.131
		-.108	-.106	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.038	.871	1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.232	.434	.198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 7
Hasil Uji Linearitas

1. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *psychological capital*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * psycap	Between Groups	(Combined)	16.021	35	.458	6.091	.000
		Linearity	11.834	1	11.834	157.458	.000
		Deviation from Linearity	4.187	34	.123	1.639	.084
	Within Groups		2.330	31	.075		
	Total		18.351	66			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * psycap	.803	.645	.934	.873

2. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *organizational commitment*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * OC	Between Groups	(Combined)	14.685	25	.587	6.569	.000
		Linearity	9.518	1	9.518	106.448	.000
		Deviation from Linearity	5.167	24	.215	2.408	.006
	Within Groups		3.666	41	.089		
	Total		18.351	66			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * OC	.720	.519	.895	.800

LAMPIRAN 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Excluded Variables[b]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	OC	.301[a]	3.043	.003	.356	.494	2.025	.494

a. Predictors in the Model: (Constant), psycap

b. Dependent Variable: OCB

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	psycap	OC
1	1	1.988	1.000	.01	.01	
	2	.012	13.139	.99	.99	
2	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.487	.96	.23	.08
	3	.006	22.067	.04	.77	.92

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 9
UJI HIPOTESIS
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	3.3433	.52730	67
psycap	3.2852	.50677	67
OC	3.4438	.49646	67

Correlations

		OCB	psycap	OC
Pearson Correlation	OCB	1.000	.803	.720
	psycap	.803	1.000	.711
	OC	.720	.711	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB		.000	.000
	psycap	.000		.000
	OC	.000	.000	
N	OCB	67	67	67
	psycap	67	67	67
	OC	67	67	67

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	psycap		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	OC		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.803[a]	.645	.639	.31664	.645	118.032	1	65	.000
2	.831[b]	.690	.680	.29826	.045	9.259	1	64	.003

a. Predictors: (Constant), psycap

b. Predictors: (Constant), psycap, OC

ANOVA[c]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.834	1	11.834	118.032	.000[a]
	Residual	6.517	65	.100		
	Total	18.351	66			
2	Regression	12.658	2	6.329	71.144	.000[b]
	Residual	5.693	64	.089		
	Total	18.351	66			

a. Predictors: (Constant), psycap

b. Predictors: (Constant), psycap, OC

c. Dependent Variable: OCB

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.598	.256		2.340	.022	.088	1.109					
	psycap	.836	.077	.803	10.864	.000	.682	.989	.803	.803	.803	1.000	1.000
2	(Constant)	.229	.270		.848	.400	-.310	.767					
	psycap	.612	.103	.589	5.941	.000	.406	.818	.803	.596	.414	.494	2.025
	OC	.320	.105	.301	3.043	.003	.110	.530	.720	.356	.212	.494	2.025

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 10
DATA PERHITUNGAN HIPOTETIK

A. Data Perhitungan Hipotetik

1. Kategorisasi Skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Rentang skor : 1-4 Skor Minimal : 1 x 24 = 24
Jumlah Aitem : 24 Skor Maks : 4 x 24 = 96

$$\text{MEAN} = \frac{(\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Maks}) + (\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Min})}{2}$$

$$= \frac{(24 \cdot 4) + (24 \cdot 1)}{2}$$

$$= 60$$

$$\text{SD} = \frac{(\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Maks}) - (\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Min})}{6}$$

$$= \frac{(24 \cdot 4) - (24 \cdot 1)}{6}$$

$$= 12$$

Kategori Subjek

a. Sangat Tinggi : $X > M+1,8\ SD$
$X > 60+(1,8*12)$
$X > 81,6$

b. Tinggi : $M+1,8SD \geq X > M+0,6SD$
$X > 60+(1,8*12) \geq x > 60+(0,6*12)$
$81,6 \geq X > 67,2$

c. Sedang : $M+0,6SD \geq X > M-0,6SD$
$60+(0,6*12) \geq X > 60-(0,6*12)$
$67,2 \geq X > 52,8$

d. Rendah : $M-0,6SD \geq X > M-1,8SD$
$60-(0,6*12) \geq X > 60-(1,8*12)$
$52,8 \geq X > 38,4$

e. Sangat rendah : $X \leq M-1,8SD$
$60-(1,8*12)$
$X \leq 38,4$

2. Kategorisasi Skala *Psychological Capital*

Rentang skor : 1-4 Skor Minimal : 1 x 36 = 36
Jumlah Aitem : 36 Skor Maks : 4 x 36 = 144

$$\text{MEAN} = \frac{(\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Maks}) + (\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Min})}{2}$$

$$= \frac{(36 \cdot 4) + (36 \cdot 1)}{2}$$

$$= 90$$

$$\text{SD} = \frac{(\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Maks}) - (\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Min})}{6}$$

$$= \frac{(36 \cdot 4) - (36 \cdot 1)}{6}$$

$$= 18$$

Kategori Subjek

a. Sangat Tinggi : $X > M+1,8$ SD
$X > 90+(1,8*18)$
$X > 122,4$

b. Tinggi : $M+1,8SD \geq X > M+0,6SD$
$X > 90+(1,8*18) \geq x > 90+(0,6*18)$
$122,4 \geq X > 100,8$

c. Sedang : $M+0,6SD \geq X > M-0,6SD$
$90+(0,6*18) \geq X > 90-(0,6*18)$
$100,8 \geq X > 79,2$

d. Rendah : $M-0,6SD \geq X > M-1,8SD$
$90-(0,6*18) \geq X > 90-(1,8*18)$
$79,2 \geq X > 57,6$

e. Sangat rendah : $X \leq M-1,8SD$
$90-(1,8*18)$
$X \leq 57,6$

3. Kategorisasi Skala *Organizational Commitment*

Rentang skor : 1-4 Skor Minimal : 1 x 19 = 19
Jumlah Aitem : 19 Skor Maks : 4 x 19 = 76

$$\text{MEAN} = \frac{(\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Maks}) + (\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Min})}{2}$$

$$= \frac{(19 \cdot 4) + (19 \cdot 1)}{2}$$

$$= 47{,}5$$

$$\text{SD} = \frac{(\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Maks}) - (\text{Jumlah Aitem} \cdot \text{Skor Min})}{6}$$

$$= \frac{(19 \cdot 4) - (19 \cdot 1)}{6}$$

$$= 9{,}5$$

Kategori Subjek

a. Sangat Tinggi : $X > M+1{,}8\ SD$
$X > 47{,}5+(1{,}8*9{,}5)$
$X > 64{,}6$

b. Tinggi : $M+1{,}8SD \geq X > M+0{,}6SD$
$X > 47{,}5+(1{,}8*9{,}5) \geq x > 47{,}5+(0{,}6*9{,}5)$
$64{,}6 \geq X > 53{,}2$

c. Sedang : $M+0{,}6SD \geq X > M-0{,}6SD$
$47{,}5+(0{,}6*9{,}5) \geq X > 47{,}5-(0{,}6*9{,}5)$
$53{,}2 \geq X > 41{,}8$

d. Rendah : $M-0{,}6SD \geq X > M-1{,}8SD$
$47{,}5-(0{,}6*9{,}5) \geq X > 47{,}5-(1{,}8*9{,}5)$
$41{,}8 \geq X > 30{,}4$

e. Sangat rendah : $X \leq M-1{,}8SD$
$47{,}5-(1{,}8*9{,}5)$
$X \leq 30{,}4$

LAMPIRAN 11
ANALISIS TAMBAHAN

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	3.3433	.52730	67
1. Saya merasa yakin dengan kemampuan yang saya miliki	3.6119	.69534	67
2. Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa yang akan datang	3.6119	.67319	67
3. Bagi saya bila ada hambatan dalam bekerja, saya justru berharap yang terbaik akan terjadi	3.5224	.76591	67
4. Saya tetap tenang dalam bekerja, meskipun ada masalah dalam pekerjaan saya	3.2985	.79801	67
5. Saya merasa tidak yakin bila saya bisa memberikan banyak kontribusi bagi institusi	2.9552	.99137	67
6. Dalam pekerjaan saya berkeyakinan bahwa tidak ada yang bisa saya lakukan	3.5224	.87660	67
7. Kegagalan dalam pekerjaan saya membuat saya patah semangat	3.4627	.84079	67
8. Hambatan yang saya hadapi dalam bekerja membuat saya putus asa	3.4776	.95914	67
9. Saya merasa percaya diri seandainya harus mewakili bagian atau unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	3.0896	.90002	67
10. Saya selalu melihat sisi positif dala pekerjaan saya	3.7015	.57774	67
11. Semua pekerjaan yang sudah berjalan sesuai dengan harapan saya	2.9701	.85227	67
12. Saya bisa menangani banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	2.5672	.89144	67
13. Saya merasa tidak yakin bisa mencapai target yang ditentukan unit kerja saya	3.3433	.74979	67
14. Saya sering berprasangka negatif dalam melakukan pekerjaan	3.5522	.83998	67

15. Terkadang saya merasa, dalam pekerjaan saya masih jauh dari kata sukses	2.4328	1.14447	67
16. Ketika terjadi kemunduran dalam kerja saya. Sulit bagi saya bangkit dari keadaan tersebut	3.2687	.88046	67
17. Saya merasa yakin dan mampu bila harus menyampaikan informasi tertentu dihadapan sekelompok rekan kerja saya	3.3433	.74979	67
18. Saat ini saya sangat bersemangat dalam mencapai tujuan yang saya inginkan dalam pekerjaan saya	3.3731	.86753	67
19. Bagi saya, ada banyak cara agar dapat keluar dari permasalahan yang ada	3.5970	.67554	67
20. Saya merasa minder jika ditunjuk sebagai wakil unit kerja saya dalam pertemuan dengan atasan	3.2836	.77471	67
21. Saya sering merasa tidak berdaya saat menghadapi masalah dalam bekerja	3.3582	.82941	67
22. Saya merasa panik dan tegang dalam menghadapi masalah dalam bekerja	3.2537	.87634	67
23. Saya merasa yakin bila saya memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan	3.0597	.93551	67
24. Saya memandang setiap hambatan dalam pekerjaan memiliki arti tersendiri	3.6716	.56106	67
25. Saya mampu mencari beberapa cara mengatasi permasalahan ditempat kerja saya	3.2537	.84105	67
26. Saya bisa menangani kesulitang yang saya hadapi ketika bekerja dengan berbagai cara	3.1194	.82613	67
27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan	3.5672	.80197	67

28. Jika menemukan adanya hambatan dalam bekerja, sulit bagi saya untuk menemukan jalan keluarnya	3.4030	.73977	67
29. Jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan, saya merasa tidak mampu memikirkan jalan keluarnya	3.3731	.79460	67
30. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya	3.2687	.82723	67
31. Dalam pekerjaan, saya berkeyakinan bahwa semua bisa saya lakukan	3.4030	.73977	67
32. Saat saya menghadapi hambatan dalam bekerja, maka saya akan terus berusaha	3.7313	.61748	67
33. Saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki	3.3134	.87402	67
34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan	3.3731	.88482	67
35. Dalam pekerjaan ini, banyak hal yang tidak berjalan sesuai dengan harapan saya	2.5672	.76324	67
36. Saya merasa kesulitan saat harus melakukan beberapa pekerjaan diwaktu yang sama	2.5672	.90828	67

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

3	30. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: OCB

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.141	1	11.141	100.448	.000[a]
	Residual	7.210	65	.111		
	Total	18.351	66			
2	Regression	13.496	2	6.748	88.953	.000[b]
	Residual	4.855	64	.076		
	Total	18.351	66			
3	Regression	14.555	3	4.852	80.521	.000[c]
	Residual	3.796	63	.060		
	Total	18.351	66			

a. Predictors: (Constant), 27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan

b. Predictors: (Constant), 27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan, 34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan

c. Predictors: (Constant), 27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan, 34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan, 30. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya

d. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.779[a]	.607	.601	.33304	.607	100.448	1	65	.000
2	.858[b]	.735	.727	.27543	.128	31.038	1	64	.000
3	.891[c]	.793	.783	.24547	.058	17.577	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), 27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan

b. Predictors: (Constant), 27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan, 34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan

ANOVA[d]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.141	1	11.141	100.448	.000[a]
	Residual	7.210	65	.111		
	Total	18.351	66			
2	Regression	13.496	2	6.748	88.953	.000[b]
	Residual	4.855	64	.076		
	Total	18.351	66			
3	Regression	14.555	3	4.852	80.521	.000[c]
	Residual	3.796	63	.060		
	Total	18.351	66			

a. Predictors: (Constant), 27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan

b. Predictors: (Constant), 27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan, 34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan

c. Predictors: (Constant), 27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan, 34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan, 30. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya

d. Predictors: (Constant), 27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan, 34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan, 30. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	1.516	.187		8.113	.000	1.143	1.889					
27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan	.512	.051	.779	10.022	.000	.410	.614	.779	.779	.779	1.000	1.000

2	(Constant)	1.241	.162		7.652	.000	.917	1.565				
	27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan	.338	.053	.515	6.439	.000	.233	.443	.779	.627	.414	.647	1.545
	34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan	.265	.048	.445	5.571	.000	.170	.361	.751	.571	.358	.647	1.545
3	(Constant)	.980	.157		6.230	.000	.666	1.295				
	27. Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguntungkan bagi pekerjaan saya kedepan	.311	.047	.473	6.578	.000	.217	.406	.779	.638	.377	.635	1.575
	34. Saya merasa pesimis terhadap apa yang saya kerjakan	.201	.045	.337	4.440	.000	.110	.291	.751	.488	.254	.571	1.750
	30. Saya merasa yakin bisa mencapai target yang sudah ditentukan unit kerja saya	.176	.042	.277	4.193	.000	.092	.261	.620	.467	.240	.753	1.328

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 12
SURAT IJIN *TRY OUT* DAN PENELITIAN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1)
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Nomor : 53/Dek/70/Div Um&RT/I/2015 — 14 Januari 2015
Lampiran :
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

Kepada Yth
Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
C.q. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
Sekretariat Daerah Propinsi DIY
Kompleks Kepatihan-Danurejan
Yogyakarta 55213

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan ini kami memohon bantuan penelitian untuk memberi ijin pada mahasiswa kami:

Nama : Anne Sukma Malathi
No. Mahasiswa : 11 320 248

Agar dapat melakukan penelitian. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan study di fakultas kami.

Judul yang diajukan adalah
"Hubungan Psychological Capital dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)"

Demikian permohonan kami. Atas perhatian dan bantuan penelitian kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr wb

Mengetahui,
Dekan,

Dr rer nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Nur Pratiwi Novitasari, S.Psi., M.Psi

Tembusan:
1. Kepala Dinas Sosial DIY
2. Kepala PSAA Yogyakarta
3. Kepala PSBR Yogyakarta

Kampus Universitas Islam Indonesia. Jl. Kaliurang KM 14,5 Besi, Sleman. YOGYAKARTA 55584
Telp. 0274-898444 Ext. 2106. Fax. 0274-898444 Ext. 2106. E-mail:fpsb@uii.ac.id

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1), Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Nomor : 188/Dek/70/Div.Um&RT/II/2015 — 25 Februari 2015
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian/Tryout untuk Skripsi

Kepada Yth.
Kepala Panti Sosial Karya Wanita

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan ini kami memohon bantuan penelitian untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Anne Sukma Malathi
No. Mahasiswa : 11 320 248

Agar dapat melakukan penelitian/tryout. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan study di fakultas kami.

Judul yang diajukan adalah:
"Hubungan Antara Psychological Capital dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)"

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan penelitian kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Mengetahui,
Dekan,

Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi

Kampus Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM 14;5 Besi, Sleman, YOGYAKARTA 55584
Telp. 0274-898444, Ext. 2106, Fax. 0274-898444, Ext. 2106; E-mail:fpisb@uii.ac.id

operator2@yahoo.co

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814
(Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN
070/REG/V/441/1/2015

Membaca Surat : **DEKAN**
Tanggal : **14 JANUARI 2015**
Nomor : **53/DEK/70/DIV.UM&RT/I/2015**
Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegitan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **ANNE SUKMA MALATHI** NIP/NIM : **11320248**
Alamat : **FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA, PSIKOLOGI, UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
Judul : **HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**
Lokasi : **DINAS SOSIAL DIY**
Waktu : **23 JANUARI 2015 s/d 23 APRIL 2015**

Dengan Ketentuan
1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asl yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **23 JANUARI 2015**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembanguna
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan

Dra. Puji Astuti, M.Si
NIP. 19590525 198503 2 006

Tembusan :
1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
3. DINAS SOSIAL DIY
4. DEKAN, UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
5. YANG BERSANGKUTAN

LAMPIRAN 13
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS SOSIAL
PANTI SOSIAL ASUHAN ANAK YOGYAKARTA
Alamat : Banjarharjo, Bimomartani, Ngemplak, Sleman, Yogyakarta
Telp.(0274) 7489571, email : psaajogja@gmail.com
Kode Pos : 55584

SURAT KETERANGAN
Nomor : 423 / 826

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dra. ENDANG IRIYANTI, MA.

NIP : 19620604 199003 2 003

Jabatan : Kepala Panti Sosial Asuhan Anak Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Anne Sukma Malathi

NIM : 11320248

Pendidikan : S1

Program : Psikologi

Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan penelitian tugas akhir program sarjana S1, di Panti Sosial Asuhan Anak Yogyakarta dari tanggal 6 Maret 2015 s/d 17 Maret 2015, dengan judul skripsi : Hubungan antara psychological capital dan organizational commitment terhadap organizational citizenship behaviour (OCB).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11 April 2015
Kepala,

PEMERINTAH DAERAH PSAA DINAS SOSIAL

Dra. ENDANG IRIYANTI, MA.
NIP. 19620604 199003 2 003