

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA APARATUR SIPIL  
NEGARA KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**Rifail Sauni  
NIM. 170901160**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2021**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Oleh :**

**Rifail Sauni  
170901160**

**Disetujui Oleh :**

**Pembimbing I,**

  
**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP. 197609122006041001**

**Pembimbing II,**

  
**Vera Noya, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIDN. 2009028201**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai  
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Diajukan Oleh:**

**Rifail Sauni**

**NIM. 170901160**

**Pada Hari/Tanggal:**

**Minggu, 1 Agustus 2021**

**27 Dzhijjah 1442 H**

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

**Ketua,**

**Sekretaris,**

**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP. 197609122006041001**

**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIDN. 2009028201**

**Penguji I,**

**A R - R A N I R Y**

**Penguji II,**

**Safrihsyah S.Ag, M.Si  
NIP. 197004201997031001**

**Cut Rizka Aliana, S. Psi., M. Si  
NIP. 199010312019032014**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**

**Dr. Salami, MA**

**NIP. 196512051992032003**



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Rifail Sauni

NIM : 170901160

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Banda Aceh, 1 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Rifail Sauni

NIM. 170901160

## KATA PENGANTAR



Segala puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banda Aceh”**. Shalawat dan salam mari sama-sama kita doakan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan serta merupakan pembimbing I dan Penasehat Akademik yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag., sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry. Serta merupakan penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini
6. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
7. Ibu Cut Rizka Aliana, S. Psi., M. Si selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
8. Ibu Iyulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., psikolog selaku penguji II menggantikan penguji I yang berhalangan hadir pada sidang munaqasyah skripsi dan telah memberikan banyak masukan untuk perbaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
10. Teristimewa kepada keluarga besar penulis, Ibunda saya dan Ayah yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang khususnya ibunda yang selalu mendoakan penulis, ayah Saumar dan Ini Bardi ibunda dan abang saya Fadhli Rahmatillah S. H. yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada

henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.

11. Terima kasih kepada sahabat sahabat seperjuangan saya yaitu M. Danilo, Zahrah Melati, Meli Ana Silfia, Zulfahmi Andi, Asti Apriliani, Fajar Mukti, Elfira Caramoy, Ruhul Fida, Della Saphira, Nurul Husna, Devi Padiana serta Grup KRS 2017 yang telah memberikan dukungan dan melewati masa sulit dan senang bersama.

12. Terima kasih kepada teman-teman yang berjuang bersama semasa perkuliahan yaitu Grup KRS Squad dan teman leting 2017 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

13. Terima kasih kepada ASN Kementerian Agama Kota Banda Aceh yang telah berkontribusi banyak dalam proses mengumpulkan data sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Terima kasih juga kepada seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama bagi Kementerian Kota Banda Aceh.

Banda Aceh, 1 Agustus 2021  
Yang Menyatakan ,

Rifail Sauni  
NIM. 170901160

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
1. Manfaat Teoritis .....	8
2. Manfaat Praktis .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	11
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	11
2. Aspek-Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	12
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	14
a. Faktor Internal .....	15
1) Kepuasan Kerja.....	15
2) Komitmen Organisasi.....	15
3) Kepribadian.....	15
4) Moral Karyawan .....	16
5) Motivasi .....	16
B. Kepuasan Kerja.....	17
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	19
C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	20
D. Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Pendekatan dan Metode Penelitian .....	23
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	23
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	23
D. Subjek Penelitian.....	24
1. Populasi .....	24
2. Sampel.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data .....	25
1. Alat Ukur Penelitian .....	25

2. Uji Validitas .....	28
3. Uji Daya Beda .....	30
4. Uji Reliabilitas.....	31
F. Teknik Analisis Data .....	32
1. Uji prasyarat.....	32
2. Uji Normalitas .....	32
3. Uji Linieritas .....	33
4. Uji Hipotesis .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian .....	35
1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
2. Subjek Berdasarkan Usia.....	35
3. Subjek Berdasarkan Seksi Bagian .....	36
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	38
1. Administrasi Penelitian .....	38
2. Pelaksanaan Validasi .....	39
C. Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur .....	43
1. Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur OCB.....	43
2. Pelaksanaan Penelitian .....	43
D. Hasil Penelitian .....	44
1. Analisis Deskriptif.....	44
2. Skala <i>OCB</i> .....	46
3. Hasil Uji Prasyarat.....	48
4. Uji Linearitas.....	49
5. Uji Hipotesis.....	49
E. Pembahasan.....	50
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Aitem Skala Kepuasan Kerja dan OCB.....	27
Tabel 3.2	Blue Print Skala Kepuasan Kerja .....	28
Tabel. 3.3	Blue Print Skala OCB .....	30
Tabel. 4.4	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.5	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia .....	38
Tabel 4.6	Data Demografi Sub Bagian .....	39
Tabel 4.7	Data Demografi Subjek Penelitian pendidikan terakhir .....	40
Tabel 4.8	Data Demografi Subjek Penelitian lama bekerja .....	40
Tabel 4.9	Koefisien CVR Kepuasan Kerja .....	42
Tabel 4.10	Koefisien CVR OCB.....	42
Tabel 4.11	Koefisien Daya Beda Item Skala kepuasan kerja .....	43
Table 4.12	Koefisien Daya Beda Item Skala OCB .....	44
Tabel 4.13	Blue Print Akhir Skala kepuasan kerja. ....	45
Tabel 4.14	Blue Print Akhir Skala Organizational Citizenship Behavior .....	45
Tabel 4.15	Deskripsi data Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.16	Kategorisasi Kepuasan Kerja ASN Kementrian Agama.....	48
Tabel 4.17	Deskripsi Data Penelitian Skala OCB.....	49
Tabel 4.18	Kategorisasi OCB ASN Kementrian Agama.....	50
Tabel 4.19	Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	51
Tabel 4.20	Hasil Uji Linearitas .....	52
Tabel 4.21	Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian .....	53
Tabel 4.22	Analisis Measure of Association.....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	23
--------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar Raniry tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian
Lampiran 3	Skala Penelitian Kepuasan Kerja dan <i>OCB</i>
Lampiran 4	Tabulasi Penelitian Kepuasan Kerja
Lampiran 5	Tabulasi Penelitian <i>OCB</i>
Lampiran 6	Hasil Penelitian



**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA APARATUR SIPIL  
NEGARA KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH**

**ABSTRAK**

Aparatur sipil negara sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa dituntut harus memiliki kinerja yang tinggi. Maka dari itu Aparatur sipil Negara menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi product moment. Alat ukur penelitian ini yaitu Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dikemukakan oleh Organ ( dalam Naway, 2017) dan skala kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (dalam Naway, 2017). Populasi penelitian yaitu ASN di Kementerian Agama Kota Banda Aceh yang berjumlah 1083 orang dengan jumlah sampel 237. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,532 dengan  $p = 0,000$  yang menandakan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

**Kata Kunci** : *Organizational Citizenship Behavior*,kepuasan kerja, Aparatur Sipil Negara

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE STATE CIVIL  
APPARATUS MINISTRY OF RELIGION, BANDA ACEH CITY**

**ABSTRACT**

The state civil apparatus as one of the elements of the nation's competitive strength is required to have high performance in order to achieve the national goals of the Indonesian nation. Therefore, the State Civil Apparatus must demonstrate Organizational Citizenship Behavior. The purpose of this study was to determine the relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the State Civil Apparatus (ASN) of the Ministry of Religion of Banda Aceh City. This study used a quantitative approach with the product moment correlation method. The measuring instruments for this research were the Organizational Citizenship Behavior (OCB) Scale proposed by Organ (in Naway, 2017) and the job satisfaction scale proposed by Luthans (in Naway, 2017). The research population was ASN in the Ministry of Religion of Banda Aceh City, totaling 1083 people with a total sample of 237. The method was random sampling technique. The results showed a correlation coefficient ( $r$ ) = 0,532 with  $p = 0,000$  which indicated that there was a very significant positive relationship between job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the State Civil Apparatus of the Ministry of Religion of Banda Aceh City. This meant that the higher job satisfaction, the higher Organizational Citizenship Behavior (OCB) and conversely the lower job satisfaction, the lower Organizational Citizenship Behavior (OCB).

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, job satisfaction, The State Civil Apparatus*

A R - R A N I R Y

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut (Waspodo, 2012).

Pegawai ataupun karyawan memiliki banyak sebutan tergantung instansi bagian mereka berkerja, salah satunya yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN adalah sumber daya manusia yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi pemerintah. Aparatur sipil negara menjadi perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan pemerintah (Nafi' & Indrawati, 2017). Aparatur sipil negara sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa dituntut harus memiliki kinerja yang tinggi demi mencapai tujuan nasional bangsa Indonesia. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta ASN sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan melayani masyarakat secara optimal. Oleh karena itu peranan sumber daya ASN dalam sebuah instansi pemerintah sangat penting. Ditegaskan dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014 pasal 11 ayat (2) tentang Aparatur

Sipil Negara (ASN) yaitu: “Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas”. Dengan demikian jelaslah bahwa seorang ASN harus memiliki kinerja yang baik (Sulistiyawan, 2017).

Tercapainya suatu tujuan dari organisasi atau institusi dan hasil lainnya yang lebih baik pastinya terdapat pegawai yang berkeahlian khusus, berkompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau institusi. Salah satu pokok penting menyangkut sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi yaitu perilaku atau sikap terhadap organisasi atau institusi tersebut. Keberhasilan institusi sangat tergantung pada kinerja individu. Kebijakan organisasi atau institusi kepada pegawai juga akan menentukan bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi (Gurning 2010).

Katz (dalam Gurning, 2010) mengidentifikasi adanya tiga kategori perilaku pegawai yang penting bagi efektivitas organisasi yang pertama individu harus masuk ke dalam dan tinggal di dalam suatu organisasi, kedua mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan tertentu dan ketiga mereka harus terikat pada aktivitas yang terdapat pada institusi tersebut. Jika ketiga kategori itu disimpulkan maka perilaku yang ditunjukkan ASN dapat digolongkan kepada dua perilaku penting yaitu perilaku *in role* dan perilaku *extra role*. Perilaku *in role* adalah peran yang diwajibkan organisasi untuk dijalankan oleh karyawan berdasarkan kompensasi mereka, sedangkan *extra role* adalah peran tambahan posisi yang diminta organisasi untuk diberikan oleh karyawan yang

tidak relevan dengan deskripsi pekerjaan, dan deskripsi pekerjaan melebihi ruang lingkup pekerjaan. Keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja-kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2012).

Kinerja organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Perilaku karyawan yang diharapkan tidak hanya terkait dengan tugas yang diberikan (*in-role*), tetapi juga lebih penting daripada perilaku yang tidak ditentukan dalam deskripsi pekerjaan organisasi (*extra role*). Perilaku selain tanggung jawab formal (*extra role behavior*) perilaku ini disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Selain itu juga Organ mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku individu bebas (*discretionary*), yang tidak menerima kompensasi formal langsung dan jelas, dan umumnya mendorong efektivitas fungsi organisasi (Organ & Dennis, 1998).

Aparatur sipil negara yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi instansi pemerintah. Misalnya, bekerja sukarela untuk aktivitas pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja, dan memberikan komentar positif mengenai instansi. Maka dari itu *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kekayaan yang dimiliki instansi, karena meskipun *OCB* tidak dipandang sebagai ukuran kinerja tradisional, *OCB* masih dapat memengaruhi kinerja organisasi dengan mendukung aktivitas tugas yang ada dan memengaruhi evaluasi kinerja. ASN yang

menunjukkan *OCB*, seperti membantu yang lain atau membuat saran inovatif, menerima rating kinerja yang lebih tinggi (Larson & Luthans, 2006).

Aparatur sipil negara menunjukkan perilaku *OCB* maka organisasi akan meningkatkan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok sehingga sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Karyawan yang memiliki perilaku *OCB* yang baik secara tidak langsung memiliki reward secara sosial maupun prestasi. Namun ketika ASN tidak melakukan *OCB* akan berdampak seperti jika anggota organisasi enggan menunjukkan perilaku *OCB* maka, program kerja tidak tercapai, komunikasi yang mandat, menurunnya produktivitas rekan kerja, penurunan produktivitas manajer, menghambat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, menurunnya tingkat kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaik, menurunnya stabilitas organisasi (Djudiyah, 2019).

Namun apabila *OCB* pada ASN terlalu berlebihan akan mempengaruhi perilaku seseorang sepanjang waktu dan jumlah perilaku setiap orang dalam kelompok, bagian maupun organisasi, tidak secara langsung atau eksplisit ada dalam sistem reward yang formal, dan secara keseluruhan maka tidak akan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien (Titisari, 2014).

Hal tersebut juga didapat ketika peneliti melakukan wawancara awal (*pre-liminary reaserch*) pada saat peneliti ketika melakukan Praktik Kuliah Lapangan (PKL) di Kantor Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Berikut wawancara awal dengan beberapa orang pegawai Kemenag Kota Banda Aceh yang dapat dilihat pada kutipan wawancara di bawah ini :

*“Yang paling kelihatan jelas dalam tolong menolong biasanya adalah dibagian ruangan Pendidikan madrasah dengan karyawan di bagian lain. Misalnya jika ada guru-guru yang datang ke kantor menanyakan tentang kejelasan dana BOS sekolah hal itu membuat pegawai yang lain kewalahan. Dengan adanya pegawai yang terbilang masih baru jadi nya, mereka mau menolong pekerjaan kami” (Wawancara personal, CR tanggal 11 Desember 2020).*

*“Terkadang banyak pegawai yang beban pekerjaannya sudah banyak jadinya dilimpahkan kepada kami, jadinya sering meminta bantuan kepada kami walaupun sebenarnya kita semua memiliki jobdesk masing-masing namun pada kenyataannya, Ya mau ngga mau kami harus membantu” (Wawancara personal, DR tanggal 11 Desember 2020 ).*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menunjukkan beberapa ASN mau membantu menyelesaikan tugas, walaupun itu bukan *jobdesk* nya. Menurut Ivancevich (dalam Scotter, 1994) organisasi yang sukses membutuhkan lebih banyak anggota daripada tugas pekerjaan normal atau anggota yang bekerja di luar ekspektasi organisasi. Dalam dunia organisasi yang dinamis saat ini, ada banyak tugas yang harus dilakukan dalam sebuah tim, dan fleksibilitas menjadi hal yang esensial. Organisasi menjadikan anggotanya menjadi anggota dari perilaku kewargaan organisasi. Pentingnya *OCB* terletak pada pilihan anggota organisasi sebagai pilihan perilaku, yang bukan merupakan bagian dari kewajiban formal anggota organisasi, tetapi mendukung operasi organisasi yang efektif.

Baron (2005) mengungkapkan faktor-faktor yang berperan dalam kemunculan *OCB* salah satunya yaitu kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan

hasil penelitian Mahendra (2009), meneliti pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai bagian umum kantor sekretariat daerah Kabupaten Semarang, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *OCB*, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *OCB* dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB*.

Aparatur sipil negara yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (dalam Titisari, 2014). Selain itu menurut Robbins (2008), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Siagian (2010) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Mahendra (2009), yang melakukan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai bagian umum kantor sekretariat daerah Kabupaten Semarang, menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *OCB*, terdapat pengaruh positif dan

signifikan komitmen organisasi terhadap *OCB*, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *OCB* dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB*.

Sambung (2011) juga telah mengutip berbagai hasil penelitian, dan mengatakan bahwa dari beberapa penelitian terdahulu, ditemukan masih adanya perbedaan hasil temuan antara kepuasan kerja dengan *OCB*, sehingga masih perlu diteliti kembali hubungan kedua variabel tersebut. Perbedaan hasil temuan tersebut ditemukan adanya hubungan atau pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *OCB*.

Berdasarkan uraian mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di atas. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada ASN Kemenag Kota Banda Aceh”

### **B. Rumusan Masalah**

Bedasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementrian Agama Kota Banda Aceh?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementrian Agama Kota Banda Aceh.

#### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga penelitian mempunyai manfaat yang optimal baik secara teoritis maupun praktis.

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil Penelitian ini dapat menambah referensi psikologi khususnya mengenai Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada ASN Kementerian Agama Kota Banda Aceh
- b. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *Organizational Citizenship Behavior* pada ASN Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan bagi ASN agar dapat mengoptimalkan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada ASN Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

#### E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan survey literatur yang telah peneliti lakukan, terdapat perbedaan hasil penelitian yang dapat menunjukkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nafi dan Indrawati (2017) dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Lokasi penelitian di Kudus. Menggunakan metode korelasional. Subjek penelitian sebanyak 47 karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan subjek penelitian.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Siregar (2018) dengan Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Di Perumnas Regional I. Lokasi penelitian terletak di Kota Medan, menggunakan metode korelasional, dengan subjek penelitian 30 karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan subjek penelitian.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Khasanah (2019) dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai UIN Raden Intan Lampung. Lokasi penelitian terletak di Lampung menggunakan metode korelasional, dengan subjek penelitian berjumlah 43 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, subjek dan metode penelitian.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Solichah (2017) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan Pada CV. Nafiri Computer Kota Semarang”. Lokasi penelitian terletak di Kota Semarang, menggunakan metode komparatif, dengan subjek 40 karyawan. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan subjek.

Selanjutnya Penelitian dilakukan oleh Humairo (2013) dengan judul “Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ditinjau Dari Status Sekolah”. Lokasi penelitian

terletak di Kota Surabaya, menggunakan metode komparatif, dengan subjek berjumlah 228 guru SMK, baik dari SMK Swasta maupun SMK Negeri. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan subjek.

Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian yang sudah dilakukan dan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat pada lokasi penelitian, subjek penelitian, metode penelitian Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Hubungan antara Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh.” Dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

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

Menurut Organ (dalam Naway, 2017) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu. Hal ini menegaskan makna bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merefleksikan perilaku di luar peran dan tanggung jawab anggota organisasi yang sewajarnya. Perilaku seperti itu antara lain ditunjukkan dalam bentuk tetap menemani teman yang sakit ketika berkunjung ke rumah sakit meskipun rekan-rekan lain sudah pulang, secara sukarela menjadi perwakilan departemen untuk perusahaan yang mensponsori kegiatan amal, dan memikirkan cara yang lebih baik untuk melakukan tugas.

Lapine (dalam Naway, 2017) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan tidak menerima penghargaan secara tegas karena perilaku yang dilakukan bukan merupakan tuntutan pekerjaan atau bukan termasuk alam pekerjaan formal di tempat kerja. Sedangkan Menurut Ehrhart (dalam Khalid & Ali, 2005) *OCB* didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan social serta lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan.. Selain itu *OCB* adalah perilaku positif anggota organisasi yang terekspresikan dalam bentuk

kesadaran secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi (Humairo, 2013). Pendapat ini juga diperkuat oleh pendapat Kumar (dalam Nufus, 2011) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh individu yang menguntungkan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas menurut para ahli, peneliti memilih menggunakan teori dari Organ (dalam Naway, 2017) yaitu *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela yang dapat memberikan kontribusi langsung atau tidak langsung terhadap organisasi

## 2. Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (dalam Naway, 2017) *organizational citizenship behavior* diimplementasikan dalam lima dimensi, yaitu:

- a. Altruisme yaitu sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada teman sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain yang ditunjukkan secara langsung pada individu-individu lainnya, akan tetapi kontribusi terhadap efisiensi didasarkan pada peningkatan kinerja secara individual.
- b. Kesadaran yaitu sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu, tingkat kehadiran tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi, baik berdasarkan individu maupun kelompok.
- c. Sportivitas yakni sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik dengan memaksimalkan total jumlah

waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi.

d. Kesopanan yaitu sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat adalah dengan membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

e. Kebajikan yakni sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi, dan memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.

Menurut Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, & Fetter, 1990). *Organizational Citizenship Behavior* diimplementasikan dalam lima dimensi sebagai berikut:

a. Altruisme yaitu mementingkan orang lain seperti, membantu orang lain yang telah absen, membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat, membantu memberi orientasi pada orang-orang baru meski tidak dibutuhkan, kesediaan membantu orang lain yang memiliki masalah pekerjaan, selalu siap untuk membantu orang lain di sekitarnya.

b. Kesadaran yaitu sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu, tingkat kehadiran tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi, baik berdasarkan individu maupun kelompok, yakin akan memberikan hari kerja yang sepatutnya untuk pembayaran yang patut.

c. Sportivitas yaitu sikap positif, tidak menggunakan banyak waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang bersifat sepele, tidak focus pada apa yang salah, daripada sisi positif, tidak mencari-cari kesalahan terhadap apa yang sedang dilakukan organisasi.

d. Kesopanan yaitu sifat kehormatan, seperti mengambil langkah untuk mencegah masalah dengan karyawan lain, sadar akan bagaimana perilakunya mempengaruhi pekerjaan orang lain, tidak menyalahgunakan hak orang lain, mencoba menghindari masalah dengan rekan kerja, memperhatikan dampak tindakannya terhadap rekan kerja.

e. Kebajikan yakni sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting, menghadiri fungsi yang tidak dibutuhkan, tetapi membantu citra perusahaan, mengikuti perubahan yang ada di organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman, memo organisasi, dan lain lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *organizational citizenship behavior* terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanships*, *courtesy* dan *civic virtue* hal ini berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Organ (dalam Naway, 2017) dikarenakan lebih komprehensif dan sesuai dengan tujuan penelitian.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (dalam Rahmawati & Prasetya, 2017) berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

## a. Faktor Internal

### 1) Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka. Organ juga menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi *work, co-worker, supervision, promotions, pay dan overall berkolaborasi positif dengan OCB*. Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja.

### 2) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Menurut Meyer and Allen dalam Titisari (2014) komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

### 3) Kepribadian

Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting bagi seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka. Costa dan McCrae mengemukakan teori “ *The Big Five Personality* ” keudian terbagi menjadi lima kepribadian yang terdiri dari

kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness to experience*.

#### 4) Moral Karyawan

Moral berasal dari bahasa latin yaitu *mo res* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja (Titisari, 2014). Titisari (2014) mengemukakan bahwa moral merupakan kewajiban -kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Menurut Salam (2000) ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

#### 5) Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Sopiah (2008) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan.

#### b. Faktor eksternal

##### 1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu; gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas (*task oriented*), dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan (*employee oriented*).

## 2) Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian. Dalam konteks organisasi, terdapat 3 jenis kepercayaan di antaranya kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan, dan kepercayaan yang berbasis identifikasi.

## 3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, terdapat 7 karakteristik budaya organisasi; *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability.*

Sementara itu Organ (dalam Naway, 2017), faktor-faktor pendukung OCB di dalam organisasi, Beberapa di antaranya adalah pengembangan karir, persepsi tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan.

## B. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Porter (dalam Pradikta, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada.

Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Lalu dijelaskan juga pengertian kepuasan kerja oleh Dole dan Schroeder (dalam Koesmono, 2006) Yang didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Kreitner dan Kinicki (2014) menjabarkan kepuasan kerja sebagai bentuk tanggapan afeksi atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaannya. Sementara menurut Locke (1996) kepuasan kerja adalah penilaian atas pekerjaan seseorang sebagai sesuatu kemungkinan untuk mencapai nilai pekerjaan seseorang tersebut, membuktikan bahwa nilai-nilai ini sesuai atau membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang. Dan menyimpulkan adanya dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan atau kebutuhan dasar. Nilai –nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan (Munandar, 2008).

Sementara itu, menurut Luthans (dalam Naway, 2017) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Berdasarkan menurut para ahli definisi-definisi di atas, peneliti memilih menggunakan teori dari Luthas (dalam Naway, 2017) dimana kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting.

## 2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Luthans (dalam Naway, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari Aspek-aspek berikut:

- a. kerja itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab.
- b. upah, yakni jumlah ganti rugi keuangan yang diterima dan sampai di mana ini dianggap sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi.
- c. peluang promosi, yaitu peluang bagi kemajuan dalam organisasi.
- d. pengawasan, yaitu kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku.
- e. mitra kerja, yakni sejauh mana sesama pekerja secara teknik memadai dan secara sosial saling membantu.

Sedangkan menurut Porter (dalam Bagia, 2015) menjelaskan kelima aspek tersebut sebagai berikut:

- a. Gaji (*pay*), merupakan sikap pekerja terhadap imbalan berupa gaji, upah, dan bonus yang diterimanya setelah ia membandingkannya dengan rekan lain, baik yang ada di dalam maupun di luar organisasi.
- b. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yaitu sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir.

d. Rekan sekerja (*coworker*), yaitu kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan rekan lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan berdiskusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

e. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu mencakup semua aspek fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja.

### **C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas Individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja, selain itu kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima dan kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu terutama jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya (Tangkilisan, 2005).

Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada

perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Koesmono, 2006).

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik jika dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan tidak memuaskan. Hal tersebut sesuai Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari perilaku *OCB* seorang karyawan. Dimensi kepuasan kerja dan komitmen berhubungan jelas dengan *OCB* dan memprediksi akan mungkin menghasilkan *OCB* (Darawati, 2017).

*OCB* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut. *OCB* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997).

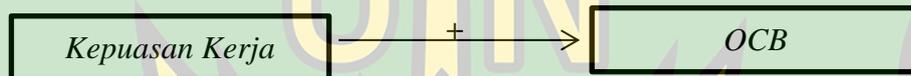
Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triyanto (2009) ditemukan adanya hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan antara *OCB* terhadap kepuasan kerja, Meigantari dan Netra (2016) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *OCB* Selain itu Darawati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *OCB* yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka *OCB* karyawan juga akan meningkat.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan utama atau faktor dari *OCB* pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya.

Kerangka konseptual antara Kepuasan Kerja dengan *OCB* dapat dilihat pada bagan berikut ini.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka (Martono, 2016). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior*

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### 1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting. Untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthas (dalam Naway, 2017) yang terdiri dari lima aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja.

## 2. *Organizational Citizenship Behavior*

*OCB* merupakan perilaku sukarela yang dapat memberikan kontribusi langsung atau tidak langsung terhadap organisasi. Untuk mengukur *OCB* pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan menurut Organ (dalam, Naway, 2017) yang terdiri dari lima aspek yaitu *altruisme*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan ASN di Kementerian Agama Kota Banda Aceh yang berjumlah 1083 orang yang terdiri dari Kantor Kementerian Agama, KUA, Sekolah Banda Aceh. Data tersebut diperoleh dari SK kepengurusan Kementerian Agama Kota Banda Aceh yang di peroleh dari bagian kepegawaian (Terlampir).

#### 2. Sampel

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi (Martono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik penentuan sampel yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, artinya setiap subjek dalam populasi punya

peluang yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 10% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 213 (Sugiyono, 2017).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Alat Ukur Penelitian**

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis pakai adalah menggunakan skala Kepuasan Kerja berdasarkan aspek-aspek dikemukakan oleh Luthans (dalam Naway, 2017) dengan skala *OCB* berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Organ (dalam Naway, 2017).

Kedua skala yang telah disebutkan diatas disusun dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa teknik skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel ini dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat item instrumen berupa pernyataan dalam bentuk *favorabel* dan *unfavorabel*. Favorabel adalah instrumen yang mendukung perilaku

berdasarkan aspek-aspek yang diukur, sedangkan unfavorable adalah instrumen yang tidak mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur (Azwar, 2015). Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam empat kategori sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS) dengan tidak memakai jawaban ragu-ragu karena ini bisa menimbulkan kecenderungan subjek dalam menjawab ragu-ragu bagi subjek yang tidak pasti dengan jawaban. Penilaiannya bergerak dari empat sampai satu untuk aitem favorable dan dari satu sampai empat untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 3.1  
*Skor Aitem Skala Kepuasan Kerja dan OCB*

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Skala kepuasan kerja

Luthans (dalam Naway, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari 5 Aspek-aspek yang berikut:

- 1). kerja itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab.

2). upah, yakni jumlah ganti rugi keuangan yang diterima dan sampai di mana ini dianggap sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi.

3). peluang promosi, yaitu peluang bagi kemajuan dalam organisasi.

4). pengawasan, yaitu kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku.

5). mitra kerja, yakni sejauh mana sesama pekerja secara teknik memadai dan secara sosial saling membantu.

Adapun *Blue Print Skala Kepuasan Kerja* sebagai berikut :

Tabel 3.2  
*Blue Print Skala Kepuasan Kerja*

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Pekerjaan sendiri	3,9,11	12,20,4	6	27%
2.	Upah	17,13	22,18	6	18%
3.	Promosi	5,21	2,10	4	18%
4.	Pengawasan	19,15	14,8	4	18%
5.	Mitra kerja	1,7	6,16	4	18%
	Total	11	11	22	100

b. Skala *Organizational Citizenship Behavior* .

Skala *OCB* diambil Menurut Organ (dalam Naway, 2017) dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1). Altruisme (*altruism*), yaitu sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada teman sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain yang ditunjukkan secara langsung pada individu-individu lainnya, akan tetapi kontribusi terhadap efisiensi didasarkan pada peningkatan kinerja secara individual.
- 2). Kesadaran (*conscientiousness*), yaitu sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu, tingkat kehadiran tinggi adalah kontribusi terhadap efisiensi, baik berdasarkan individu maupun kelompok.
- 3). Sportivitas (*sportsmanship*), yakni sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi.
- 4). Kesopanan (*courtesy*), yaitu sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat adalah dengan membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.
- 5). Kebajikan (*civic virtue*), yakni sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi, dan memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.

Adapun *Blue Print* Skala *OCB* sebagai berikut :

Tabel 3.3  
*Blue Print Skala OCB*

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Altruisme	7,17,23	4,24,12	6	25%
2.	Kesadaran	1,11,21	6,14,22	6	25%
3.	Sportivitas	9,3	2,16	4	16,00%
4.	Kesopanan	5,15	18,10	4	16,00%
5.	Kebajikan	19,13	8,20	4	16,00%
Total		12	12	24	100

## 2. Uji Validitas

Validitas menurut Azwar (2013) berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut (Azwar, 2013).

Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yaitu isi tes harus tetap relevan dan tidak keluar dari batas tujuan pengukuran. Penujian validitas isi tidak menggunakan analisis statistik, akan tetapi menggunakan rasio (logika). Di mana pengujian terhadap skala memerlukan beberapa penilai yang kompeten untuk menyatakan bahwa suatu item adalah relevan dengan tujuan ukur skala. Skala yang disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer* yang telah lulus strata dua (S2) dan memiliki keahlian dibidang

Psikologi. Dengan item yang relevan tersebut maka bila secara umum para penilai berpendapat sama, maka proses validitas terhadap item selesai (Azwar, 2015).

Pengukuran validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Content Validity Ratio* (CVR). Data yang diperoleh untuk menghitung CVR diperoleh dari para ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME). SME diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur Suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR 0,00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017).

Adapun CVR di rumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2n_e / n) - 1$$

Keterangan:

$n_e$  = Banyaknya SME yang menilai suatu item esensial

$n$  = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

### 3. Uji Daya Beda

Sebelum penulis melakukan analisis reliabilitas, penulis terlebih dahulu melakukan analisis daya beda item. Perhitungan daya beda item menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* Pearson. Analisis daya beda aitem yang penulis lakukan yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total ( $r_{ix}$ ). Perhitungan daya beda aitem-

aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2012).

Kriteria dalam pemilihan item yang peneliti gunakan berdasarkan korelasi item total yaitu menggunakan batasan  $r_{iX} \geq 0,30$  untuk item kepuasan kerja dan batasan  $r_{iX} \geq 0,30$  untuk item OCB. Setiap item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, sebaliknya item yang memiliki harga  $r_{iX}$  kurang dari 0,30 diinterpretasi memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2015).

Berikut rumus korelasi *product moment*:

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \frac{(\sum i)^2}{n}\right] \left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right]}}$$

Keterangan:

i = Skor item

x = Skor skala

n = Banyaknya responden

#### 4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2015).

Uji reliabilitas menggunakan teknik teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 (Azwar, 2017). Adapun untuk menghitung koefisien

reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan:

$S_{y1}^2$  dan  $s_{y2}^2$  = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

$S_x^2$  = Varian skor X

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji prasyarat

Uji prasyarat merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji prasyarat meliputi uji normalitas dan homogenitas (Priyatno, 2016).

Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas:

### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2016) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *software* statistik yaitu *SPSS* versi 22.00. Uji yang digunakan adalah *skewness-kurtosis*.

Menurut Field (2009) *skewness* menunjukkan seberapa melenceng data, sementara *kurtosis* menunjukkan seberapa gemuk bentuk distribusi data. Data yang ideal (normal) adalah data yang tidak melenceng serta tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus, oleh karena itu *skewness* dan *kurtosis* nol (0). Batas toleransi *skewness* dan *kurtosis* yang masih dianggap normal apabila nilai statistik *skewness* dan *kurtosis* antara -1,96 sampai 1,96 namun sering dibulatkan -2 sampai 2.

### 3. Uji Linieritas

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linieritas hubungan. Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat. Gunawan (2016) menyatakan bahwa uji linieritas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier. Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linieritas dengan variabel terikat (Hanief & Himawanto, 2017). Uji linieritas pada SPSS digunakan uji linieritas lajur *F deviation from linearity*, dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Sedangkan jika menggunakan *test for linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0,05 (Priyatno 2011).

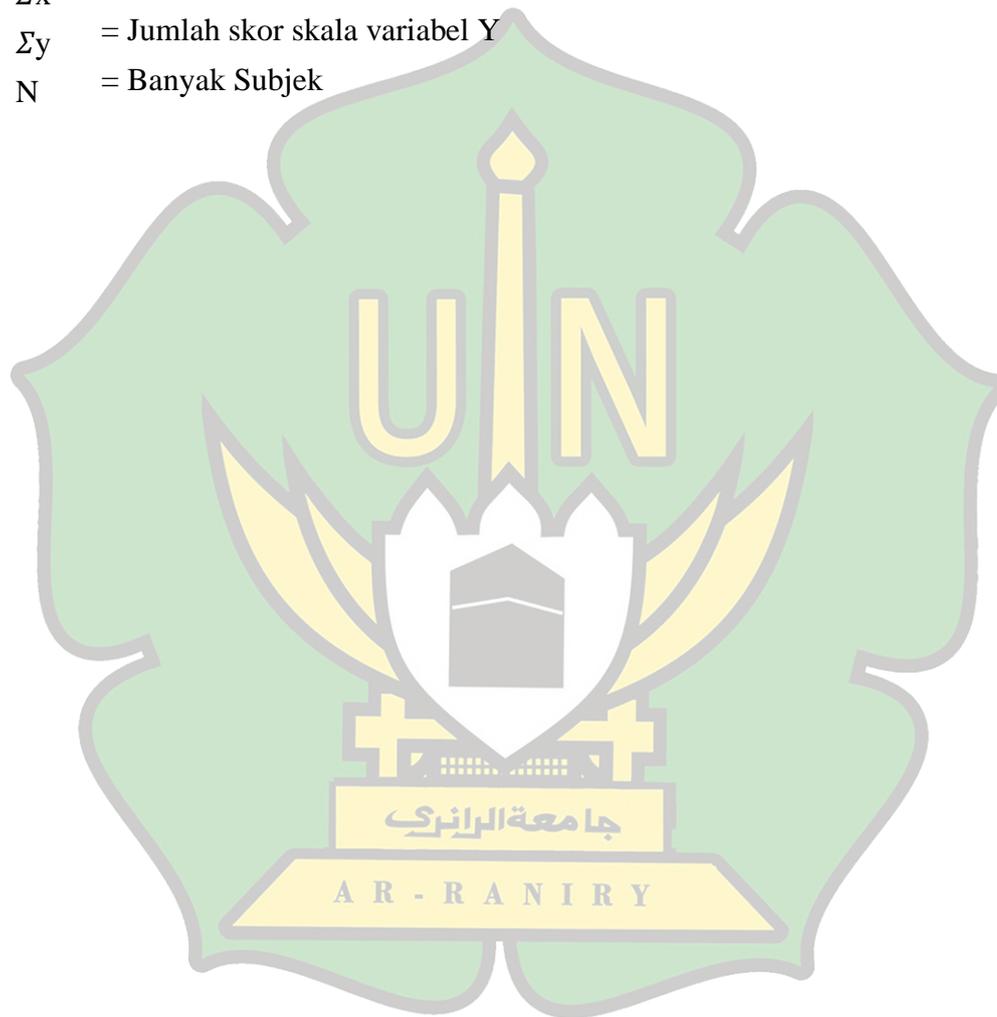
### 4. Uji Hipotesis

Setelah semua asumsi normalitas dan linieritas terpenuhi, maka dapat dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis yaitu dengan jalan memeriksa batas penerimaan-penolakan taraf signifikansi statistik dari koefisien jalur yang dihasilkan (Sugiyono, 2017). Menurut Periantalo (2016) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila  $p < 0,05$ . Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan computer program SPSS *version 22.00 for Windows*. Adapun rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Keterangan:**

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi variabel X dan Y  
 $\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y  
 $\sum x$  = Jumlah skor skala variabel X  
 $\sum y$  = Jumlah skor skala variabel Y  
N = Banyak Subjek



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Kementerian Agama Kota Banda Aceh Sebanyak 1083 ASN dengan jumlah sampel 213. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Juni 2021 sampai tanggal 20 Juni 2021. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

##### 1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel berjenis kelamin laki-laki berjumlah 114 orang (48%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 123 orang (52%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang paling banyak pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan, sebagaimana pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4

*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin*

<b>Deskripsi Sampel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	114	48%
	Perempuan	123	52%
	Jumlah	237	100%

##### 2. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian, menunjukkan bahwa usia yang paling banyak pada penelitian ini adalah 44-53 yaitu sebanyak 94 orang (40%), selanjutnya 34-43 tahun sebanyak 73 orang (31%). Disusul usia 54-63 tahun berjumlah 50 orang

(21,2%), lalu usia 24-33 tahun 18 orang (7,6%). sebagaimana pada tabel 4.5

berikut ini :

Tabel 4.5  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase(%)
Usia	24-33	18	7,6%
	34-43	73	31%
	44-53	94	40%
	54-63	50	21,2%
Jumlah		235	100%

### 3. Subjek Berdasarkan Seksi Bagian

Berdasarkan seksi bagian , subjek yang paling banyak pada penelitian ini adalah seksi penmad dan sekolah 115 orang (48,5%), kemudian diikuti seksi KUA sebanyak 50 orang (21,0%). Selanjutnya Tata Usaha sebanyak 33 orang (13,9%), seksi Kepegawean sebanyak 20 orang (8,4%), Seksi Bimbingan Masyarakat sebanyak 9 orang (3,79%), Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah sebanyak 8 orang (3,37%), Dan terakhir Penyelenggara Zakat dan Wakaf sebanyak 2 orang (0,84%). sebagaimana pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6  
*Data Demografi Sub Bagian*

<b>Deskripsi Sampel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Seksi Bagian	Penmad / Guru Sekolah	115	48,5%
	KUA	50	21,0%
	Tata Usaha	33	13,9%
	Kepegawaian	20	8,4%
	Bimbingan Masyarakat Islam	9	3,79%
	Penyelenggara Haji dan Umrah	8	3,37%
	Penyelenggara Zakat dan Wakaf	2	0,84%
	<b>Jumlah</b>		<b>237</b>

a. Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kategori pendidikan terakhir, maka dikelompokkan dari SLTP/, SMA/SMK/SLTA, DI-DIV dan S1-S3 pendidikan yang paling banyak adalah semester S1-S3 yaitu sebanyak 209 orang (88,1). Selanjutnya pendidikan SMA/SMK/SLTA sebanyak 14 orang (5,90%), pendidikan DI-DIV sebanyak 11 orang (4,64%), dan pendidikan SLTP/SMP sebanyak 3 orang (1,2%). sebagaimana pada tabel 4.7.

Tabel 4.7.  
*Data Demografi Subjek Penelitian pendidikan terakhir*

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTP/SMP	3	1,2%
SMA/SMK/SLTA	14	5,90%
DI-DIV	11	4,64%
S1-S3	209	88,1%
<b>Jumlah</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>

### b. Subjek Berdasarkan Lama Berkerja

Berdasarkan kategorisasi lama bekerja maka dapat dilihat lama bekerja yang paling banyak adalah >20 tahun sebanyak 83 orang (35,0%), selanjutnya lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 55 orang (55,0%). Jenjang lama bekerja berikutnya adalah 1-5 tahun sebanyak 55 orang (55,0%), Selanjutnya adalah 15-20 tahun sebanyak 52 orang (21,9%), dan organisasi jenjang lama bekerja dari 5-10 tahun sebanyak 23 orang (9,7%) dan yang terakhir <1 tahun sebanyak 2 orang (0,8%).

Tabel 4.8.

*Data Demografi Subjek Penelitian lama bekerja*

<b>Deskripsi Sampel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase(%)</b>
Lama bekerja	<1	2	0,8%
	1-5	55	23,2%
	5-10	23	9,7%
	10-15	55	55,0%
	15-20	52	21,9%
	>20	83	35,0%
Jumlah		237	100%

## **B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

### 1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian yaitu di bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Selanjutnya peneliti mengirimkan surat permohonan izin tersebut kepada pihak kementerian agama Kota Banda Aceh.

## 2. Pelaksanaan Validasi

Pelaksanaan validasi skala penelitian dilakukan saat ujian komprehensif pada hari Senin 12 Juli 2021 tepat setelah diadakannya seminar proposal. Ujian komprehensif dilakukan via online melalui aplikasi *zoom meeting*.

### a. Hasil Validasi Alat Ukur

Validasi penelitian ini menggunakan komputasi *conten validity ratio* skala *organizational citizenship behavior* yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari beberapa orang expert untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah di susun akan dinilai oleh empat orang *expert judgment*. Hasil CVR dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9.  
Koefisien CVR Kepuasan Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	13.	1
2.	1	14.	1
3.	1	15.	1
4.	1	16.	1
5.	1	17.	1
6.	1	18.	1
7.	1	19.	1
8.	1	20.	1
9.	1	21.	1
10.	1	22.	1
11.	1		
12.	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME*, didapatkan data bahwa semua koefiesn CVR menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Koefisien CVR *OCB*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	13	1
2	1	14	1
3	1	15	1
4	1	16	1
5	1	17	1
6	1	18	1
7	1	19	1
8	1	20	1
9	1	21	1
10	1	22	1
11	1	23	1
12	1	24	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME*, didapatkan data bahwa semua koefiesn CVR menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil Analisis Daya Beda Item Alat Ukur

Setelah memperoleh hasil, semua data tersebut dilakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu dan selanjutnya IBM SPSS Statistics versi 22.00. Hasil analisis daya beda aitem pada skala *OCB* dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.11

*Koefisien Daya Beda Item Skala kepuasan kerja*

No	Rix	No	Rix
1	0,312	13	0,791
2	0,404	14	0,808
3	0,550	15	0,821
4	0,644	16	0,795
5	0,607	17	0,822
6	0,686	18	0,768
7	0,735	19	0,745
8	0,798	20	0,738
9	0,746	21	0,684
10	0,770	22	0,741
11	0,770		
12	0,776		

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diatas maka dari 22 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem sehingga setelah melakukan uji reliabilitas tahap satu tidak di temukan aitem yang gugur karena semua aitem memiliki daya beda uji aitem di atas 0,3 dan dilanjutkan untuk pengambilan data penelitian.

Tabel 4.12

*Koefisien Daya Beda Item Skala OCB*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	0,311	13	0,757
2	0,364	14	0,798
3	0,473	15	0,782
4	0,493	16	0,810
5	0,587	17	0,820
6	0,701	18	0,816
7	0,661	19	0,794
8	0,745	20	0,785
9	0,670	21	0,689
10	0,721	22	0,586
11	0,749	23	0,672
12	0,786	24	0,662

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diatas maka dari 24 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem sehingga setelah melakukan uji reliabilitas tahap satu tidak di temukan aitem yang gugur yang gugur karena semua aitem memiliki daya beda uji aitem di atas 0,3 dan dilanjutkan untuk pengambilan data penelitian.

Berdasarkan hasil analisis daya beda item dan reliabilitas di atas, maka peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel. 4.13  
*Blue Print Akhir Skala kepuasan kerja*

No	Aspek	Nomor Item	Favorable		Jumlah	%
				Unfavorable		
1.	Pekerjaan itu sendiri		3,9,11	12,20,4	6	27%
2.	Upah		17,13	22,18	6	18%
3.	Promosi		5,21	2,10	4	18%
4.	Pengawasan		19,15	14,8	4	18%
5.	Mitra kerja		1,7	6,16	4	18%
	Total		11	11	22	100

Tabel. 4.14  
*Blue Print Akhir Skala Organizational Citizenship Behavior*

No	Aspek	A R - R	Nomor Item		Jumlah	%
			Favorable	Unfavorable		
1.	Altruisme		7,17,23	4,24,12	6	25%
2.	Kesadaran		1,11,21	6,14,22	6	25%
3.	Sportivitas		9,3	2,16	4	16,00%
4.	Kesopanan		5,15	18,10	4	16,00%
5.	Kebajikan		19,13	8,20	4	16,00%
	Total		12	12	24	100

## C. Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur OCB

Hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja pada tahap pertama diperoleh nilai  $\alpha = 0,960$  selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah  $\alpha = 0,960$ . Hasil uji reliabilitas pada skala OCB pada tahap pertama diperoleh nilai  $\alpha = 0,955$  selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah  $\alpha = 0,955$ .

### 2. Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) di mana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2009). Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini dibagikan dengan mengirim link berikut: <https://forms.gle/wa7LSBWpQBeS49Qt7>

Link skala *online* menghubungi secara pribadi dan melalui grup-grup dengan menggunakan aplikasi *whatsapp*, *telegram* dan *instagram*. Setelah masa pengumpulan data selesai dan terkumpul 237 sampel dari jumlah total sampel 213 sampel yang dibutuhkan. Peneliti kemudian menskoring dan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS versi 22.00*.

## D. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

#### a. Skala Kepuasan Kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel kepuasan kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15  
Deskripsi data Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepuasan kerja	88	22	55	11	88	31	59,5	9,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Xmaks (Skor maksimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
M (Mean)	= Dengan rumus $\mu$ (skor maks+skor min) : 2
SD (Standar Deviasi)	= Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.15 di atas, analisis deskriptif pada OCB menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 24, maksimal 96, nilai rerata 60 dan standar deviasi 12. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 33, maksimal 96, nilai rerata 64,5, dan standar deviasi 10,5. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala *OCB*. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala *OCB*.

Rendah	= $X < M - 1SD$
Sedang	= $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	= $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

X	= Rentang butir pernyataan
M	= Mean (rata rata)
SD	= Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala kepuasan kerja sebagaimana pada tabel 4.16:

Tabel 4.16

*Kategorisasi Kepuasan Kerja ASN Kementerian Agama*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	$X < 50$	6	2,5%
Sedang	$50 \leq X < 69$	47	19,8%
Tinggi	$69 \leq X$	184	77,6%
Jumlah		125	100%

Hasil kategorisasi kepuasan kerja pada ASN Kementerian Agama Kota Banda Aceh di atas menunjukkan bahwa, ASN laki-laki memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori rendah sebanyak 6 orang (2,5%), kategori sedang sebanyak 47 orang (19,8%), sisanya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 184 orang (77,6%).

2. Skala *OCB*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel *OCB*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.17

*Deskripsi Data Penelitian Skala OCB*

<b>Variabel</b>	<b>Data Hipotetik</b>				<b>Data Empirik</b>		
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmin	Mean	SD
<i>OCB</i>	96	24	60	12	33	64,5	10,5

## Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

- Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.  
 Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.  
 M (Mean) = Dengan rumus  $\mu$  (skor maks+skor min) : 2  
 SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus  $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.17 di atas, analisis deskriptif pada *OCB* menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 24,

maksimal 96, nilai rerata 60 dan standar deviasi 12. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 33, maksimal 96, nilai rerata 64,5, dan standar deviasi 10,5. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala *OCB*. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada skala *OCB*.

Rendah =  $X < M - 1SD$   
 Sedang =  $M - 1SD \leq X < M + 1SD$   
 Tinggi =  $M + 1SD \leq X$

Keterangan :  
 X = Rentang butir pernyataan  
 M = Mean (rata rata)  
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala adalah sebagaimana tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.18  
 Kategorisasi *OCB* ASN Kementerian Agama

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 54$	3	1,3%
Sedang	$54 \leq X < 75$	43	18,1%
Tinggi	$75 \leq X$	191	80,6%
Jumlah		237	100%

Hasil kategorisasi *OCB* pada ASN Kementerian Agama Kota BandaAceh secara keseluruhan di atas menunjukkan bahwa ASN memiliki *OCB* pada kategori

rendah yaitu sebanyak 3 orang (1,3%), sedangkan sisanya kategori sedang yaitu sebanyak 43 orang (18,1%), dan kategori tinggi sebanyak 191 orang (80,6%).

### 3. Hasil Uji Prasyarat

Langkah pertama yang dilakukan untuk menganalisa data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan nilai *skweness* dan *kurtosis*. Batas toleransi *skweness* dan *kurtosis* yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sampai 1,96 namun sering dibulatkan -2 sampai 2.

Tabel 4.19  
*Hasil Uji Normalitas Sebaran*

Variabel Penelitian	Koefisien <i>Skewness</i>	Koefisien <i>kurtosis</i>
<i>OCB</i>	-1,303	1,638
<i>Kepuasan Kerja</i>	-1,281	1,952

Berdasarkan tabel 4.19 di atas hasil uji normalitas sebaran diperoleh nilai *skewness* -1,281 dan *kurtosis* -1,952 (masih berada antara -1,96 sampai 1,96) maka dapat disimpulkan data kepuasan kerja berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran. Nilai *skewness* -1,303 dan *kurtosis* 1,638 (masih berada antara -1,96 sampai 1,96) maka dapat disimpulkan data *OCB* berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran serta data di atas dapat digeneralisasikan pada populasi yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian data ini dapat digunakan untuk uji hipotesis.

#### 4. Uji Linearitas

Hasil uji Linearitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini diperoleh sebagaimana yang tertera pada tabel 4.18 dibawah ini

Tabel 4.20

*Hasil Uji Linearitas*

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Linearitas</b>	<b>P</b>
<i>OCB dan Kepuasan</i>	132,367	0,000

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 22.00*, diperoleh *linearity* = 99,538 dan  $\rho = 0,00$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja dengan *OCB*. Artinya data tersebut dapat digunakan untuk uji hipotesis.

#### 5. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukann dengan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara *impulsive buying* dengan penyesalan pasca pembelian *online* pada ASN Kementrian Kota Banda Aceh. Dan hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.21 di bawah ini :

Tabel 4.21

*Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian*

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Person Correlation Product Moment</b>	<b>P</b>
<i>Kepuasan kerja OCB</i>	0,532	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar  $r = 0,532$  dengan signifikansi 0,000 hal tersebut menandakan bahwa terdapat

hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepuasan Kerja dengan OCB. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi OCB, sebaliknya semakin rendah kecenderungan Kepuasan Kerja maka semakin rendah OCB. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya hipotesis penelitian diterima.

Tabel 4.22  
*Analisis Measure of Association*

	<b>R<sup>2</sup></b>
Kepuasan kerja dengan OCB	0,362

Hasil analisis pada penelitian ini juga menunjukkan sumbangan relatif dari kedua variabel yang dapat dilihat dari analisis *Measures of Association*. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa nilai *R Square* ( $R^2$ ) = 0,362 yang artinya ada hubungan kepuasan kerja dengan OCB sebesar 36,2%, sedangkan 63,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kepuasan kerja.

#### **E. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banda Aceh. Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB, (hipotesis diterima). Hubungan positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi OCB, sebaliknya rendah kepuasan kerja maka OCB.

Berdasarkan analisis deskriptif secara empirik, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 47 ASN (19,8%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah 6 ASN (19,8%), dan pada kategori tinggi sebanyak 184 ASN (77,6%). Sedangkan OCB berada pada kategori sedang yaitu 43 ASN (18,1%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah 3 ASN (1,3%), dan pada kategori tinggi sebanyak 191 ASN (86,6%).

Selain itu yang mendominasi pada penelitian ini adalah perempuan yaitu 123 ASN (52%) sedangkan laki-laki yaitu 114 siswa (48%). Ditinjau dari subbagian bekerja diketahui bahwa kategori terbanyak dari subbagian Penmad/Sekolah, yaitu sebanyak 115 ASN (48,5%), selanjutnya KUA sebanyak 50 ASN (21,0%), selanjutnya Tata Usaha sebanyak 33 ASN (13,9%), selanjutnya kepegawaian sebanyak 20 ASN (8,4%), selanjutnya Bimbingan Masyarakat Islam 9 ASN (3,79%), selanjutnya Penyelenggara Haji dan Umrah sebanyak 8 ASN (3,37%), dan sampel yang paling sedikit yaitu Penyelenggara Zakat dan Wakaf sebanyak 2 ASN (0,84%). Kemudian ASN yang melakukan OCB merupakan mayoritas dari penelitian ini yaitu berjumlah 237 ASN (100%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Dini Fitrianasari (2011) Perawat dengan komitmen tim yang tinggi maka kepuasan kerja perawat secara signifikan akan menampilkan tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang lebih tinggi juga. Pihak rumah sakit dapat menaikkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawatnya dengan menaikkan kepuasan kerja perawat yaitu dengan cara pemberian aspek pekerjaan (gaji, promosi, perilaku atasan dan perilaku rekan kerja) yang lebih baik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan ke dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat secara baik dinamika psikologi di lapangan selama proses penelitian berlangsung. Penyebaran skala juga dilakukan secara online melalui google form dengan cara membagikan link kuesioner ke grup-grup dan menghubungi secara pribadi melalui aplikasi whatsapp. Kendala lain responden kurang antusias mengisi kuisisioner Hal ini dikarenakan penyebaran skala secara offline tidak dapat dilakukan karena situasi yang masih dalam pandemi Covid-19.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi  $r = 0,532$  dengan  $p = 0,000$  dan  $R \text{ squared} = 0,362$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *OCB*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *OCB*, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula *OCB*. Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini diterima.

#### **B. Saran**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga penelitian mempunyai manfaat yang optimal baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1. Bagi karyawan Kementerian Agama Kota Banda Aceh**

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadikan karyawan lebih meningkatkan kepuasan kerja dan *OCB* hal ini dapat menambah kesadaran secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut serta meningkatkan kinerja dalam hal disiplin komitmen dan tanggung jawab secara formal oleh kementerian agama kota banda aceh. Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi karyawan kementerian agama kota banda aceh dalam menjalankan tugas.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang kepuasan kerja dan *OCB* yang dapat menghubungkan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya seperti komitmen organisasi gaji kepribadian dan faktor eksternal. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R. a. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary*. 1-8.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Bagia, W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Belaja
- Baron, R. d. (2005). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawati, A., & Indartono, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi . *Management School of Yogyakarta State University*, 12.
- Dipboye, H. &. (1986). *Esential of Industrial & Organizational Psychology*. Dorsey Press.
- Djudiyah, M. K. (2019). perbedaan. tingkat organizationa citizenshipl behavior(OCB) di tinjau dari tahap perkembangan karir karyawan PT hivestama (AQUA) pandaan. *cognicia*, 86-98.
- Field, A. (2009). *Discovering statistic using SPSS*. Third Edition. London: Sage Publication.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Nayati Utami, H. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja karyawan. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Gunawan. (2016). *Statistika Inferensial*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Gurning. (2010). Hubungan antara Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai PT Lotte Shopping Indonesia. *Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Hanief, Y. &. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepulish.
- Humairo, H. D. (2013). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Ditinjau Dari Status Sekolah. *Character*, 02 No. 02 .

- Khalid, S & Ali, H.. (2005). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Withdrawal Behavior: A Malaysian Study. *International Journal Of Management and Entrepreneurship*, 1(1):30-40, 2005.
- Khasanah, P. U. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Uin Raden Intan Lampung . *Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Koesmono. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi – Unika Widya Mandala (Uwm) Surabaya*, 1-21.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. Larson, M. & Luthans, F. (2006). *Potential Added Value of Psychological Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2, 18-75.
- Locke, E. (1996). *The Nature and causes of job satisfaction*, in *Dunnatte, M.D. (Ed) Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally College. Chicago.
- Mahendra. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Data Sekunder*. . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Meigantari, N. L. G. Y., & Netra, I. G. S. K. *Pengaruh Penempatan, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Wangaya Kota Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. jakarta: UI Press.
- Nafi', C. &. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan CV. ELFA'S KUDUS. *Jurnal Empati.*, 134-145 .
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Kota Gorontalo: Ideas Publishing.

- Nufus, H. (2011). *Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Pertiwi karya utama.*
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior.* Lexington, MA: Lexington Books.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, Mudah & Bermanfaat.* Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., & Bachrach, D. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. Journal of Management, Vol. 26 No. 3, 513-563.*
- Pradikta, A. (2013). *Strategi Pengembangan Obyek Wisata Waduk Gunungrowo Indah dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Pati* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Priyatno. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS.* Jogjakarta: Mediakom.
- Rahmawati, T., Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 97-106
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sambung. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Ocb-I Dan Ocb-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Ocb-I Dan Ocb-O Dengan Du Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Ocb-I Dan Ocb-O Dengan Dukungan*vol. 5 .
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS.* . Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Scotter, S. J. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79 No.4, 475-480.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia.*
- Siregar. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Organization (Ocb) Pada Karyawan Di Perumnas. *Universitas Medan Area*, 63.

- Solichah. (2017). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Pada Cv. Nafiri Computer Kota Semarang . Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.*
- Sopiah. (2008). *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank. Jurnal Keuangan dan Perbankan, 308 – 317.*
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D . Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. . Bandung: Alfabeta.*
- Sulistiyawan, P. (2017). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi pada Pengaruh Kompetensi dan Modal Psikologi Psychological Capital) terhadap Kinerja (Studi Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah). Aset, 151-160.*
- Tangkilisan, H. (2005). *Manajemen Publik. jakarta: Grasindo.*
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jember: Mitra Wacana Media .*
- Triyanto, A. (2009). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 1-13.*
- Waspodo, A. A. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) karyawan pada pt. Trubus swadaya depok. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 1-16.*
- Yunisanti, R. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) di tinjau dari perinsip karyawan tetap instansi pemerintah terhadap gaya kepemimpinan Transformasional atasan . jurnal psikologi tabularasa, 2 86-98.*

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-931/Un.08/FPsi/Kp.00.4/12/2020

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2020/2021  
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2020/2021 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;  
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 16 Desember 2020.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. :Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama  
2. Vera.Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Rifail Sauni  
NIM/Prodi : 170901160 / Psikologi  
Judul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 17 Desember 2020 M  
2 Jumadil Awal 1442 H

Dekan Fakultas Psikologi,



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH**

Jalan Mohd Jam No 29 Telp (0651) – 6300597 Faximil 6300597

Banda Aceh (Kode Pos 23242)

Website: www.kemenagbandaaceh.com

Nomor : B-1532/Kk.01.07/TL.00/06/2021  
Lampiran :-  
Hal : Izin Melakukan Penelitian

04 Juni 2021

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry

di –  
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan surat Saudara nomor : B/686/Un.08/Fpsi.I/PP.00.9/6/2021 tanggal 02 Juni 2021, perihal sebagaimana tersebut dipokok surat, maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh kepada mahasiswa **An. Rifail Sauni / 170901160**. Untuk tindakan lebih lanjut dapat menghubungi **Analisis Kepegawaian Mardhiah, SHI (08126956933)**.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala,

AR-RANIRY





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-686/Un.08/FPsiI /PP.00.9/6/2021  
Lamp :-  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
Kementrian Agama Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RIFAIL SAUNI / 170901160**  
Semester/Jurusan : VIII / Psikologi  
Alamat sekarang : Desa Alue Naga

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama Kota Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 02 Juni 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 09 Juni 2021

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH

Jalan. Mohd. Jam No.29 Kota Banda Aceh  
Telepon ( 0651 ) 6300597 Faksimile ( 0651 ) 6300597  
Website: [www.kemenag - bna .web.id](http://www.kemenag - bna .web.id)

Nomor : B-1936/Kk.01.07/Kp.07.4/07/2021

16 Juni 2021

Lampiran : -

Perihal : Pengantar Pengisian Quesioner Penelitian Mahasiswa

- Yth. 1. Kepala Subbagian Tata Usaha  
2. Para Kepala Seksi  
3. Kepala KUA Kecamatan  
4. Kepala MA, MTs dan MI dalam lingkungan  
Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh nomor B-686/Un.08/FPsi/PP.00.9/6/2021 tanggal 02 Juni 2021 perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa dan Surat nomor B-1532/Kk.01.07/TL00/06/2021 tanggal 04 Juni 2021 tentang izin melakukan penelitian, Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh mengharapkan Saudara untuk menginstruksikan ASN di lingkungan Saudara untuk mengisi Quesioner Mahasiswi atas nama :

Nama	NIM	Semester	Jurusan
Rifail Sauni	170901160	VIII	Psikologi

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Kepala,  
  
Asy'ari

# Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Rifail Sauni, mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah menyelesaikan program magang (Praktek Kerja Lapangan) di Kemenag Kota Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian di Kemenag Kota Banda Aceh, untuk itu saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini. adapaun kriteria responden yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

1. Pegawai Kementerian Agama Kota Banda Aceh ( Satuan Kerja Kementerian Agama Kota Banda Aceh).
2. Berstatus ASN (PNS/PPPK) di Kementerian Agama Kota Banda Aceh.

Bagi Bapak/Ibu yang memenuhi kriteria diatas, saya mohon kesediaannya untuk dapat berpartisipasi mengisi beberapa pernyataan yang ada di dalam google form ini. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Semoga Allah membalas bantuan Bapak/Ibu sekalian yang telah berpartisipasi dan menyediakan waktu luang untuk mengisi google form ini. Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu sekalian, saya ucapkan terima kasih. Wassalamualaikum. Wr.Wb.

Hormat Peneliti

Rifail Sauni

\* Wajib

Nama \*

Jawaban Anda

Usia \*

Jawaban Anda

Suku \*

Jawaban Anda

Jenis Kelamin \*

Perempuan

Laki-laki

Asal Daerah \*

Jawaban Anda

Pendidikan terakhir \*

SLTP/SMP

SMA/SMK/SLTA

DI-DIV

S1-S3

Sub Bagian/Seksi/KUA/Sekolah \*

Jawaban Anda



Lama bekerja \*

- <1 Tahun
- 1-5 Tahun
- 5-10 Tahun
- 10-15 Tahun
- 15-20 Tahun
- >20

Posisi/ Jabatan saat ini (sesuai sub bagian/seksi) \*

Jawaban Anda

Golongan \*

- I/c-II/d
- III/a-III/d
- IV/a-IV/c
- Lainnya

Berikutnya

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir

# Kuesioner Penelitian

\* Wajib

## Kuesioner Penelitian 1

Saya termasuk salah satu ASN yang paling berhati-hati dalam mengerjakan laporan kantor \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya hanya akan menjelaskan poksi rekan kerja yang baru bergabung hanya jika di tanya saja \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya akan tetap membantu rekan kerja saya walaupun saya kurang suka dengan kepribadiannya \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya lebih mementingkan pekerjaan saya sendiri daripada mendahulukan membantu rekan kerja \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya menegur rekan kerja dengan bahasa yang sopan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya biasanya mengerjakan tanggung jawab pekerjaan supaya selesai walaupun banyak kekurangannya \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Saya senantiasa mementingkan pekerjaan rekan kerja \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya tidak melayani masyarakat sebagai ASN kemenag di luar jam kantor \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Ketika rekan kerja tidak hadir rapat saya akan memberitahu hasil rapat kepadanya secara terbuka \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Saya sering curi-curi waktu ke kantin di saat jam kerja \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya salah satu ASN yang selalu crosscheck ulang pekerjaan yang sudah selesaikan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya cuek saja pada rekan kerja yang meminta waktu luang saya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Saya senantiasa mematuhi peraturan-peraturan yang kemenag buat \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya terkadang cuek saja walaupun sudah berbuat kesalahan di kantor \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya tidak pernah melanggar aturan kantor \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya jadi kurang semangat jika menyelesaikan pekerjaan tidak dipuji oleh ketua \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

saya senantiasa meluangkan waktu untuk menjelaskan tanggung pekerjaan yang di lakukan rekan kerja baru \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

saya menegur rekan kerja di depan orang ramai dengan kata yang menyakiti hati \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

saya selalu menjaga nama baik kemenag meskipun di luar jam kantor \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat tidak sesuai



saya sering menceritakan kekurangan intansi tempat saya bekerja \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

saya selalu mengikuti rapat yang dilaksanakan kemenag agar pekerjaan saya selesai sebagaimana kemenag harapkan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

apa yang saya kerjakan tidak semua saya crosscheck ulang \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



saya menyediakan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan jobdesk nya \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

saya tidak akan memberikan informasi kepada rekan kerja yang jarang datang ke kantor \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

[Kembali](#)

[Berikutnya](#)

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

AR-RANIRY  
Google Formulir

# Kuesioner Penelitian

\* Wajib

## Kuesioner Penelitian 2

Saya merasa soft skill di kemenag sangat bagus \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya merasa institusi tempat saya bekerja kurang memperhatikan peluang kemajuan karyawan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya merasa senang dengan tugas di berikan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Saya tidak terlalu suka dengan pekerjaan saat ini karena terlalu banyak menuntut tanggung jawab dari saya \*

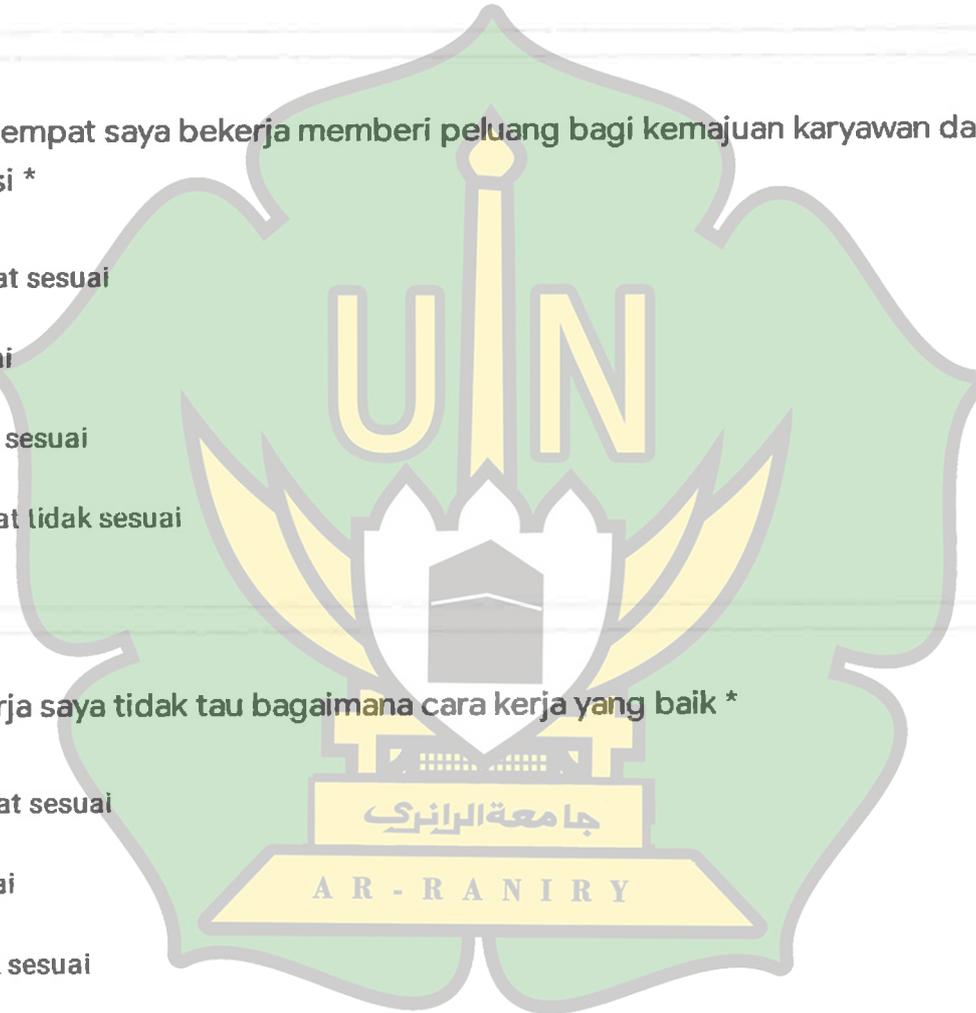
- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Institusi tempat saya bekerja memberi peluang bagi kemajuan karyawan dalam organisasi \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Rekan kerja saya tidak tau bagaimana cara kerja yang baik \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Di ruang tempat saya bekerja ASN nya saling mendukung \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Atasan saya jarang menghargai hasil kerja karyawan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Melakukan pekerjaan di kemenag memberikan saya waktu untuk belajar \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Menurut saya instansi tempat saya bekerja jarang membuat pembekalan sebagai peluang peningkatan kapasitas karyawan \*

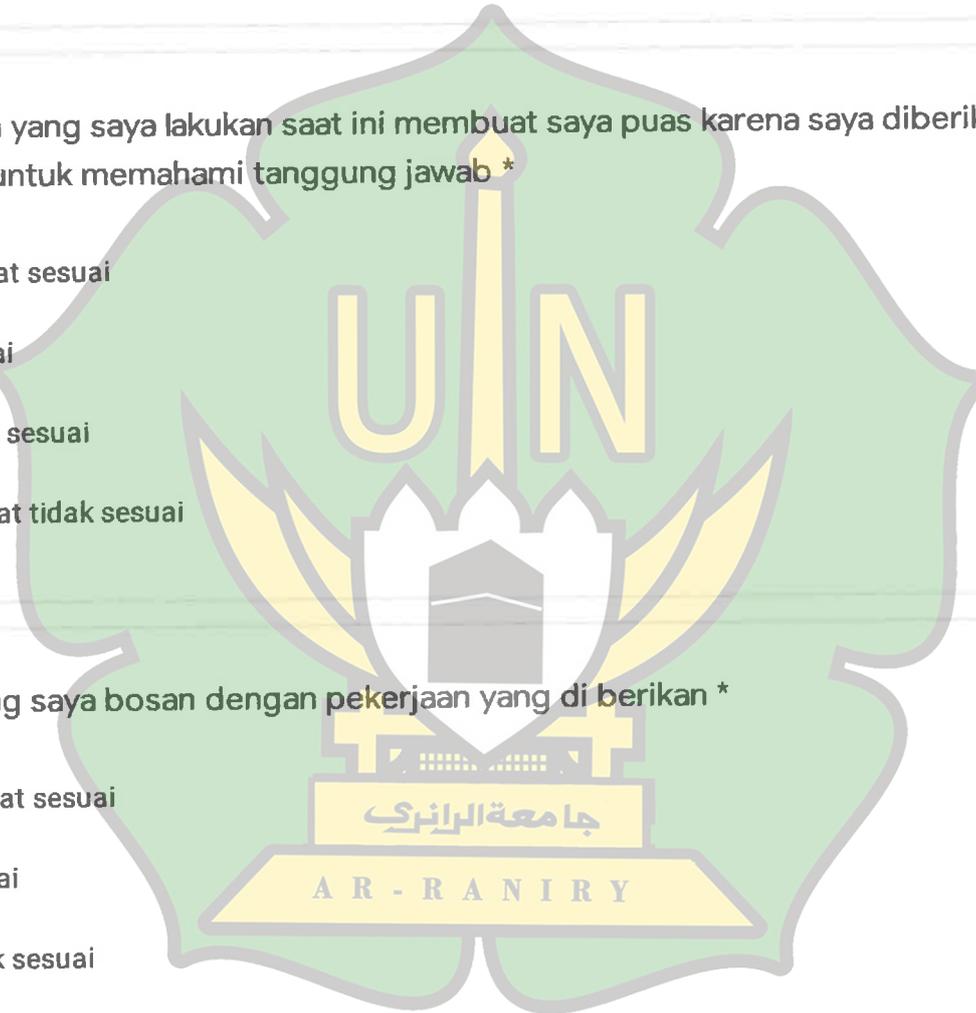
- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membuat saya puas karena saya diberikan peluang untuk memahami tanggung jawab \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Terkadang saya bosan dengan pekerjaan yang di berikan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai di bandingkan rekan kerja yang lain \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Atasan saya cuek saja dengan kebingungan karyawan karena tidak paham pekerjaannya \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Atasan tempat saya bekerja sering memuji karyawan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Rekan kerja cuek saja tidak membantu apa yang saya lakukan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Upah yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya terima \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya merasa tidak sesuai ketika ASN lain menerima gaji di atas saya \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Atasan saya senantiasa memberi bantuan teknis sesuai apa yang saya butuhkan \*

\*

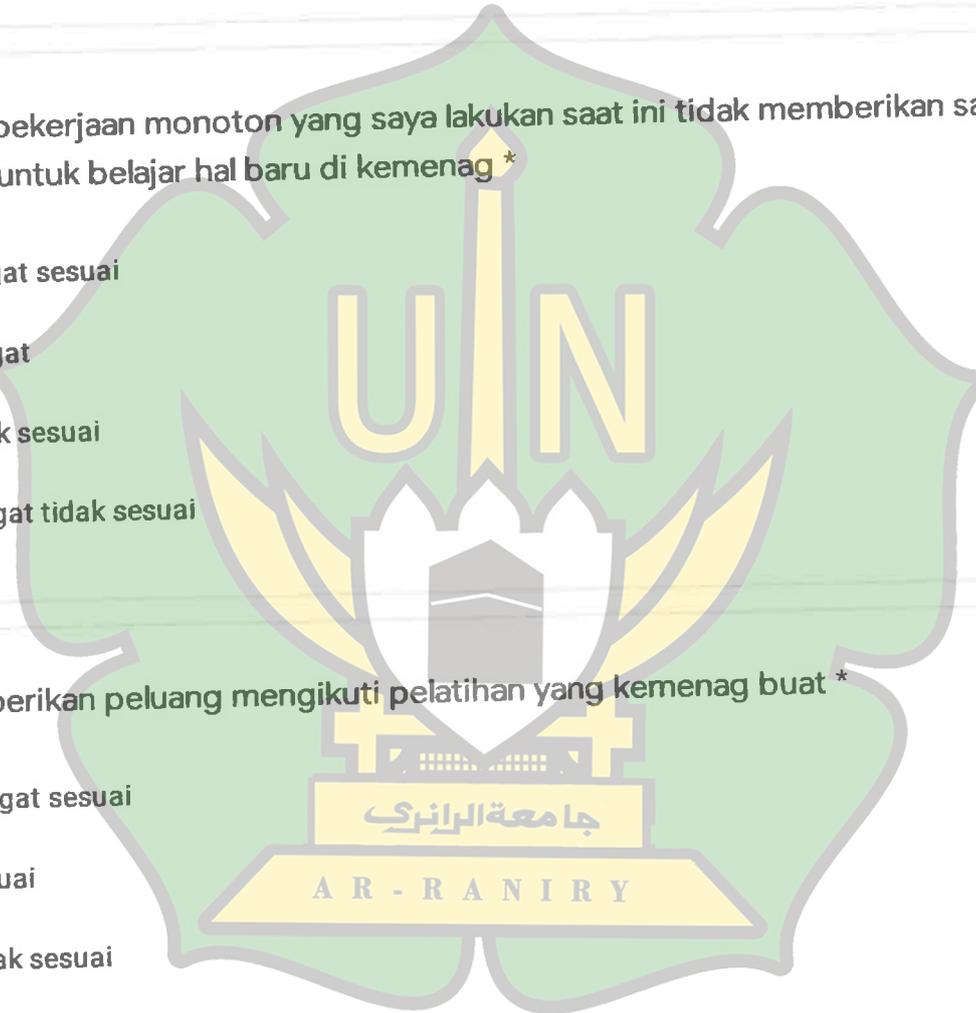
- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Dengan pekerjaan monoton yang saya lakukan saat ini tidak memberikan saya peluang untuk belajar hal baru di kemenag \*

- Sangat sesuai
- Sangat
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Saya diberikan peluang mengikuti pelatihan yang kemenag buat \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai



Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan \*

- Sangat sesuai
- Sesuai
- Tidak sesuai
- Sangat tidak sesuai

Kembali

Berikutnya

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)



## LAMPIRAN

### Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.4895	127.065	.312	.962
VAR00002	74.5907	124.828	.404	.961
VAR00003	74.4599	124.182	.550	.960
VAR00004	74.6160	119.856	.644	.959
VAR00005	74.4895	123.183	.607	.959
VAR00006	74.7257	117.251	.686	.959
VAR00007	74.6203	118.609	.735	.958
VAR00008	74.6624	116.682	.798	.957
VAR00009	74.5190	120.327	.746	.958
VAR00010	74.5781	119.109	.770	.957
VAR00011	74.5738	119.339	.770	.957
VAR00012	74.6245	118.371	.776	.957
VAR00013	74.5359	118.996	.791	.957
VAR00014	74.5696	118.467	.808	.957
VAR00015	74.5612	117.747	.821	.957
VAR00016	74.5823	117.905	.795	.957
VAR00017	74.5401	118.216	.822	.957
VAR00018	74.5316	118.496	.768	.957
VAR00019	74.5401	118.436	.745	.958
VAR00020	74.5654	118.213	.738	.958
VAR00021	74.5527	119.909	.684	.958
VAR00022	74.6414	117.773	.741	.958

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	22

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas *OCB*

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	82.2363	120.130	.311	.958
VAR00002	82.2236	119.996	.364	.957
VAR00003	82.1350	119.931	.473	.955
VAR00004	82.1983	118.990	.493	.955
VAR00005	82.1055	119.434	.587	.954
VAR00006	82.1561	116.912	.701	.953
VAR00007	82.1097	118.251	.661	.954
VAR00008	82.1730	115.974	.745	.953
VAR00009	82.1477	116.889	.670	.953
VAR00010	82.1857	115.915	.721	.953
VAR00011	82.1772	115.460	.749	.953
VAR00012	82.2869	112.689	.786	.952
VAR00013	82.1646	115.731	.757	.953
VAR00014	82.2152	113.754	.798	.952
VAR00015	82.1857	114.567	.782	.952
VAR00016	82.1899	113.951	.810	.952
VAR00017	82.1899	114.044	.820	.952
VAR00018	82.2110	114.057	.816	.952
VAR00019	82.2236	113.683	.794	.952
VAR00020	82.2532	113.181	.785	.952
VAR00021	82.1941	115.428	.689	.953
VAR00022	82.2152	115.475	.586	.955

VAR00023	82.2321	114.993	.672	.953
VAR00024	82.2532	115.300	.662	.954

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	24

### Uji Normalitas

#### Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kepuasan Kerja	Mean	78.12	.744	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	76.66	
		Upper Bound	79.59	
	5% Trimmed Mean	79.25		
	Median	82.00		
	Variance	131.099		
	Std. Deviation	11.450		
	Minimum	31		
	Maximum	88		
	Range	57		
	Interquartile Range	18		
	Skewness	-1.303	.158	
	Kurtosis	1.638	.315	
OCB	Mean	85.77	.729	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	84.33	
		Upper Bound	87.20	
	5% Trimmed Mean	86.82		
	Median	88.00		
	Variance	126.094		
	Std. Deviation	11.229		
	Minimum	33		

Maximum	96	
Range	63	
Interquartile Range	18	
Skewness	-1.281	.158
Kurtosis	1.952	.315

### Uji Linearitas

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * Kepuasan Kerja	237	100.0%	0	.0%	237	100.0%

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
OCB * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined) 17215.375	39	441.420	6.933	.000	
		Linearity	8427.725	1	8427.725	132.367	.000
		Deviation from Linearity	8787.650	38	231.254	3.632	.000
	Within Groups	12542.862	197	63.669			
Total		29758.236	236				

## Uji Hipotesis

**Correlations**

		Kepuasan Kerja	OCB
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	237	237
OCB	Pearson Correlation	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	237	237

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

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Kepuasan Kerja	.532	.283	.761	.579

