

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL KERJA DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DENGAN PRESTASI KERJA**

Skripsi

**Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S – 1**



Diajukan Oleh :

**Nur Hayati
F 100 040 184**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL KERJA DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DENGAN PRESTASI KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh derajat sarjana S-1
Psikologi**

Diajukan oleh

**Nur Hayati
F100 040 184**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL KERJA DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DENGAN PRESTASI KERJA**

Yang diajukan oleh :

**Nur Hayati
F100 040 184**

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Utama

Drs.Yadi Purwanto, MM.

Tanggal

2008

Pembimbing Pembantu

Achmad Dwityanto, S.Psi. M.si

Tanggal

2008

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL KERJA DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DENGAN PRESTASI KERJA**

Yang diajukan oleh :

**Nur Hayati
F100 040 184**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 2008

Dan dinyatakan Telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Drs. Yadi Purwanto, MM _____

Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto, S.Psi. M.si _____

Penguji Pendamping II

Surakarta _____ 2008
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

(Drs. Susatyo Yuwono, S.Psi. M.si)

MOTTO

Ilmu manusia sangat sedikit dan terbatas.
Segala yang diketahui oleh manusia karena kehendak Allah jua.

(Al baqoroh: 255)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

(Alam Narsyah 94 : 6)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan teruntuk

❖ Bapak dan Ibu tercinta

Atas segala do'a dan kasih sayang yang
tiada henti mengalir.

❖ Kakak dan Adik-adik penulis

Atas jalinan persaudaraan yang selalu abadi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrobil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas karunia terbesar dan ridho-Nya karya sederhana ini dapat tercipta. Sungguh, tiada kekuatan terbesar dan pancaraan cahaya kecuali dengan pertolongan-Mu. Inilah anugerah terindah yang telah penulis miliki di antara keindahan yang pernah dan akan tercipta.

Bantuan dan dorongan berbagai pihak mengacu semangat dan keinginan penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini, karena itu dengan segenap cinta dan ketulusan batin, penulis mengucapkan rasa terima kasih dengan tulus hati kepada :

1. Susatyo Yuwono, S.Psi. Msi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Drs. Yadi Purwanto, MM, selaku dosen pembimbing utama, yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan dari awal hingga akhir penulisan skripsi.
3. Achmad Dwityanto, S.Psi, M.si, selaku pembimbing pendamping yang penuh kesabaran memberikan arahan, bimbingan, saran serta masukan yang penulis perlukan selama penulisan skripsi.
4. Achmad Dwityanto, S.Psi. M.si, selaku pembimbing akademik yang telah banyak membantu selama penulis menempuh studi.
5. Mujiyono, SH, selaku kepala PT. Pos Indonesia Blora yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian.
6. Bapak Pinar sekeluarga, yang telah merelakan tempatnya selama penulis menyelesaikan penelitian.
7. Bapak dan Ibu tercinta yang tiada henti memberikan do'a dan kasih sayang serta kesabaran yang tiada ternilai maknanya, inilah yang selalu menjadi motivasi bagi penulis.
8. Kakak penulis (mb nung, mas agus), adik-adik penulis (ema, emi, titi), yang selalu mengalirkan kasih sayangnya dan memberikan kesetiaan dalam ikatan persaudaraan.
9. Keponakanku (irul, nazar), yang selalu memberikan keceriaan kepada penulis.

10. Teman-teman yang selalu setia “lusy”, tika, ispana, dini, tyas, maya, ika, tamam, dimas, ibnu, yopie yang telah menemani hari-hari penulis dengan tawa maupun tangis. Penulis bangga dapat memiliki ikatan persahabatan ini
11. Teman-teman rumah : ahmad, hendro, zudono yang telah dengan penuh kesabaran bersedia menemani dan membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
12. Teman-teman kos pak slameto, kost brilliant, kost mendungan indah, ”nduk antien” kost do’a ibu yang selalu memberikan semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi.
13. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, harapan dan do’a penulis semoga Allah SWT berkenan memberikan imbalan yang sepadan dalam proses terselesainya skripsi ini dan semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Amien yaa rabbal’alamien.

Surakarta, 2008

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Prestasi Kerja	9
1. Pengertian Prestasi Kerja	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	10
3. Aspek-aspek penilaian prestasi kerja	14
4. Tujuan penilaian prestasi kerja	16

5. Metode penilaian prestasi kerja	18
B. Persepsi terhadap Lingkungan Psikososial kerja	23
1. Pengertian Persepsi.....	23
2. Pengertian Lingkungan Psikososial kerja.....	25
3. Pengertian persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja	26
4. Faktor persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja	28
5. Aspek-aspek persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja	30
C. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	32
1. Pengertian <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)	32
2. Aspek-aspek <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).....	33
3. Faktor-faktor <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).....	37
4. Arti pentingnya <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).....	38
D. Hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Psikososial Kerja dengan prestasi kerja.....	41
E. Hubungan antara <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) dengan prestasi kerja.....	42
F. Hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Psikososial Kerja dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) dengan prestasi kerja.....	43
G. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Identifikasi Variabel	47
B. Definisi Oprasional Variabel Penelitian	48

C. Subjek Penelitian	50
D. Metode Pengumpulan Data	50
E. Validitas dan Reliabilitas	55
F. Metode Analisis Data	58
BAB IV LAPORAN PENELITIAN.....	61
A. Persiapan Penelitian.....	61
1. Orientasi Kancah Penelitian.....	61
2. Persiapan alat pengumpulan data.....	64
B. Pelaksanaan Penelitian.....	67
1. Penentuan subjek Penelitian	67
2. Pelaksanaan <i>try out</i> terpakai.....	67
3. Pelaksanaan Skoring.....	68
4. Perhitungan validitas dan Reliabilitas	69
C. Analisis Data.....	71
D. Pembahasan.....	76
BAB V. PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel I. Sebaran Aitem Skala Persepsi terhadap Lingkungan Psikososial Kerja	65
Tabel II Sebaran Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	66
Tabel III. Komposisi Aitem Skala Persepsi terhadap Lingkungan Psikososial Kerja yang Valid dan yang Gugur Setelah Penelitian.....	70
Tabel IV. Komposisi Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) yang Valid dan yang Gugur Setelah Penelitian.....	71
Tabel V. Rangkuman hasil validitas dan reliabilitas	71
Tabel VI. Rangkuman hasil analisis <i>Stepwise</i> (regresi).....	74
Tabel VII. Kategorisasi Aspek-aspek Persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja.....	76
Tabel VIII. Kategorisasi Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja	93
B. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	103
C. Uji asumsi Normalitas Sebaran dan uji Linieritas Hubungan	111
D. Hasil Analisis Regresi dua prediktor	131
E. Skala pengukuran persepsi terhadap lingkungan psikososial dan skala pengukuran <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	144
F. Kurva Pengkategorian.....	153
G. Dokumentasi Prestasi Kerja.....	156
H. Surat Keterangan.....	159

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN PSIKOSOSIAL KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DENGAN PRESTASI KERJA

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat berharga, tanpa mereka apa yang dimiliki perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dan dikembangkan secara maksimal. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu masalah yang dialami oleh perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan agar prestasi kerja karyawan tinggi karena dengan prestasi kerja yang tinggi akan terlaksana tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan prestasi kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan prestasi kerja.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Blora yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data digunakan dengan menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja, skala *organizational citizenship behavior (OCB)* dan data dokumentasi prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis regresi dua prediktor diperoleh nilai $R = 0,570$ dan $F_{\text{regresi}} = 11,327$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan prestasi kerja. Hal ini berarti variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksikan prestasi kerja.

Hasil analisis data dengan nilai korelasi lugas $r_{x,y} = 0,380$; $p = 0,003$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan prestasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi (positif) persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja maka semakin tinggi prestasi kerja, sebaliknya semakin (negatif) rendah persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja maka semakin rendah pula prestasi kerja.

Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi lugas $r_{x,y} = 0,365$ dengan $p = 0,005$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan rerata empirik persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja 120,140 dan rerata hipotetik 115, yang berarti persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja subjek penelitian tergolong sedang. Rerata empirik *organizational citizenship behavior (OCB)* 104,600 dan rerata hipotetik 87,5 yang berarti *organizational citizenship behavior (OCB)* tergolong tinggi. Prestasi kerja karyawan tergolong tinggi yang ditunjukkan oleh rerata empirik 81,260.

Peranan dan sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja terhadap prestasi kerja = 14,421%, sedangkan peranan atau sumbangan efektif *Organizational citizenship behavior (OCB)* dengan prestasi kerja = 18,102%. Total sumbangan efektif sebesar 32,523% yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,325. Hal ini berarti masih terdapat 78,5 % faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diluar variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* seperti kecerdasan emosi, motivasi, pendidikan, jenis kelamin, usia.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi reduksi bertahap (*step wise*) diperoleh aspek pada variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja yang paling dominan terhadap prestasi kerja yaitu kebebasan mengambil keputusan. Sedangkan aspek pada variabel *Organizational citizenship behavior (OCB)* yang paling dominan terhadap prestasi kerja adalah aspek *Conscientiousness*.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan prestasi kerja.