

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA
KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN *OUTSOURCING***

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mencapai Derajat
Sarjana S-1 Bidang Psikologi dan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Diajukan oleh :

ABU TAQIUDDIN

F. 100 040 038

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2012

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN *OUTSOURCING***

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Diajukan oleh :

ABU TAQIUDDIN

F. 100 040 038

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN *OUTSOURCING*

Yang diajukan oleh :

ABU TAQIUDDIN

F. 100 040 038

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Pengaji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing Utama

Achmad Dwityanto, S.Psi.,M.Si.

Tanggal

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN *OUTSOURCING***

Yang Diajukan Oleh :

ABU TAQIUDDIN

F. 100 040 038

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal :

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Achmad Dwityanto, S.Psi.,M.Si. _____

Penguji Pendamping I

Dra. Rini Lestari, M.Si. _____

Penguji Pendamping II

Drs. Moh. Amir _____

Surakarta, 2012

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.si., Psi.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya juga menyatakan bahwa hasil karya ini adalah benar-benar karya saya pribadi, sama sekali tidak melakukan plagiat ataupun meminta jasa pembuatan skripsi dari pihak lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan. Apabila dilain waktu ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya, maka saya bersedia menerima konsekuensinya. Surat pernyataan ini merupakan bentuk tanggung jawab moral saya sebagai penulis kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Surakarta, 25 Februari 2012

Yang Menyatakan,

(ABU TAQIUDDIN)

NIM. F. 100 040 038

MOTTO

“Kehidupan itu seperti sebuah cermin - jika engkau menghadiahkan senyuman kepadanya maka engkau akan mendapatkannya kembali.”

(Penulis)

“My family is my life”

(Alejandro del Castillo)

PERSEMBAHAN

*Keluargaku tercinta, bapak ibu dan kakak maaf.... baru ini yang dapat
Udin persembahkan.....*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, petunjuk, dan ilmu-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sungguh tiada daya dan upaya tanpa kehendak-Nya.

Penulis menyadari bahwa menyelesaikan skripsi ini berkat bantuan, dorongan, motivasi dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi, Msi, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Bapak Achmad Dwityanto, S.Psi.,M.Si, selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Rini Lestari, Msi, dan Bapak Drs. Moh. Amir, selaku dosen penguji yang telah sabar memberikan masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Sri Lestari, S.Psi., Msi, selaku pembimbing akademik atas dukungan selama penulis menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Seluruh jajaran staff TU Fakultas Psikologi UMS, yang telah membantu penyelesaian studi penulis.
6. Kang Iwan, selaku HR. Migas Indonesia yang telah memberikan ijin bagi peneliti untuk melakukan penelitian terhadap karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* di Migas Indonesia yang telah membantu peneliti dalam proses penelitian.
7. Khotim, Vica, Nuke, Dede dan teman-teman kuliah yang telah memberikan semangat bagi penulis selama ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Penulis berharap karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Amin.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Maret 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	10
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2. Aspek-aspek OCB..	12
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB	14

4. Manfaat OCB dalam perusahaan.....	19
 B. Karyawan Tetap dan Karyawan <i>Outsourcing</i>	22
1. Pengertian karyawan	22
2. Pengertian status karyawan	23
3. Macam-macam status karyawan.....	23
4. Karyawan <i>Outsourcing</i>	28
 C. Perbedaan OCB pada Karyawan Tetap dan Karyawan <i>Outsourcing</i>	31
 D. Hipotesis	34
 BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Variabel Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
C. Studi Populasi	36
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Validitas dan Reliabilitas.....	39
F. Metode Analisis Data	41
 BAB IV LAPORAN PENELITIAN	43
A. Persiapan Penelitian	43
1. Orientasi Kancah Tempat Penelitian	43
2. Persiapan Alat Pengumpulan Data	45
B. Pelaksanaan Penelitian	47
1. Penentuan Subjek Penelitian	47
2. Pelaksanaan <i>TryOut</i> Terpakai	47

3. Pelaksanaan Skoring Uji Coba Alat Ukur	48
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas	49
5. Perhitungan Skoring Uji Hipotesis	50
C. Analisis Data	50
1. Uji Asumsi.....	51
2. Uji Hipotesis	52
3. Kategorisasi	52
D. Pembahasan	53
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 <i>Blue print</i> skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	
sebelum penelitian	47
Tabel 4.2 Komposisi Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	
yang Valid dan Gugur	50
Tabel 4.3 Perhitungan Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

Keterangan Berkas Butir dan Variabel	65
Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	71
Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	76
Uji Normalitas Sebaran	80
Uji Homogenitas Varians.....	84
Kategori Skala.....	89
Skala Pengukuran.....	92
Surat Ijin dan Keterangan Penelitian.....	97
Surat Keterangan Analisis Data	100

PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN *OUTSOURCING*

Abu Taqiuddin

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAKSI

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan, namun karyawan akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih dari perannya dan perilaku tersebut bisa merupakan perwujudan rasa saling membutuhkan antar satu sama lain yang disebut perilaku OCB.

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Namun tak semua karyawan bersedia melakukan tindakan-tindakan OCB, terlebih jika perlakuan OCB diperbandingkan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap. Berdasarkan hal tersebut, pertanyaan yang muncul adalah apakah ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan dan tingkat OCB pada karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Migas Indonesia di Jakarta, yang dibedakan atas dua kelompok berdasarkan status karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Pengambilan subjek ditentukan dengan studi populasi. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala *organizational citizenship behavior*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji beda *t-test*. Diperoleh nilai uji-t antar A (A1-A2) sebesar -0,075 dengan $p = 0,939$ ($p > 0,05$), yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan *organizational citizenship behavior* antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*, dimana *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap sebanding dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan *outsourcing*.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior*, karyawan tetap, karyawan *outsourcing*.