

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAN KONTRAK PSIKOLOGI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORPADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



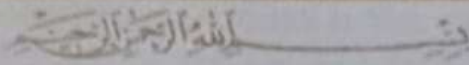
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : REZA DWI INDARTO
NPM : 1805160187
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2022, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

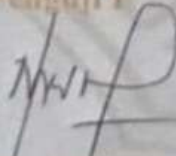
MEMUTUSKAN

Nama : REZA DWI INDARTO
NPM : 1805160187
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KONTRAK PSIKOLOGI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

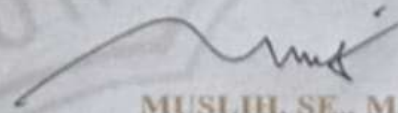
Tim Penguji

Penguji I



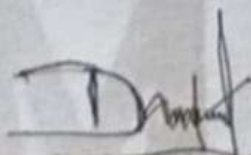
Dr. Ir. Hj. SABRINA, M.Si.

Penguji II



MUSLIH, SE., M.Si.

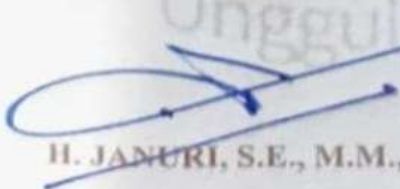
Pembimbing



Drs. DANTISKANDAR, SE., M.M.

Panitia Ujian

Ketua



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

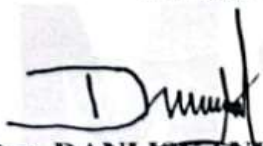
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : REZA DWI INDARTO
N.P.M : 1805160187
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KONTRAK PSIKOLOGI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing



Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui


Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Reza Dwi Indarto
NPM : 1805160187
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kontrak Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki : - abstrak - spasi	16-9-2022	f
Bab 2	- Perbaiki : - indikator masing-masing variabel	23-9-2022	f
Bab 3	- Perbaiki : - metode penelitian	23-9-2022	f
Bab 4	- Perbaiki : - pembahasan	30-9-2022	f
Bab 5	- Perbaiki : - kesimpulan	30-9-2022	f
Daftar Pustaka	- Perbaiki : Daftar pustaka	7-10-2022	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- acc di meja hijau	7-10-2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Medan, Oktober 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Reza Dwi Indarto
NPM : 1805160187
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan SDM dan Kontrak Psikologi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PTPN IV Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2022
Pembuat Pernyataan



REZA DWI INDARTO

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAN KONTRAK PSIKOLOGI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN**

**REZA DWI INDARTO
1805160187**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: reezaind@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, dan kontrak psikologi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 380 pegawai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 80 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan dukungan organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, dan kontrak psikologi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: Organisasi, Pemberdayaan sumber daya manusia, kontrak psikologi dan *Organizational citizenship behaviour*.

ABSTRACT

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, RESOURCES
EMPOWERMENT
HUMAN POWER AND THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT AGAINST
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN**

**REZA DWI INDARTO
1805160187**

Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: rezaind@gmail.com

The purpose of this research to determine and analyze the effect of organizational support, empowerment of human resources, and psychological contracts on organizational citizenship behavior at PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, either partially or simultaneously. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan as many as 380 employees. The sample in this study using the slovin formula totaling 80 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously organizational support, empowerment of human resources, and psychological contract has an effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational support, Psychological contract, Empowerment of human resources and Organizational citizenship behavior

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kontrak Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewaayahanda Indra Jaya Putra Ibunda Darlianti tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs Dani Iskandar, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.

10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, Oktober 2022

Penulis

REZA DWI INDARTO
NPM:1805160187

2.1.4.3 Indikator Kontrak Psikologi	28
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis	33

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Defenisi Operasional Variabel	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Uji Kualitas Data.....	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	49
4.2 Analisis Data	56
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	56
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	59
4.2.3 Pengujian Hipotesis	61
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	64
4.2.5 Pembahasan	65

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian.....	37
Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT. Perkenunan Nusantara IV (Persero) Medan..	38
Tabel 3.4 Skala Likert.....	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y).....	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi (X1).....	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan SDM (X2).....	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologi (X3).....	42
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.1 Skala Likert.....	49
Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y).....	50
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Dukungan Organisasi (X1).....	51
Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Pemberdayaan SDM (X2).....	52
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kontrak Psikologi (X3).....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap OCB.....	30
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	47
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	57
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang merupakan hubungan antara bawahan dengan atasan. Dari organisasi timbul pengelompokan manusia atas pemimpin dan bawahan yang harus bekerja sama dan didasarkan pada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab Arianty (2015). Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan anggota yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas biasa dan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, disaat tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, organisasi menjadi sangat membutuhkan anggota yang mampu menampilkan perilaku ekstra peran Helmy (2016)

Sumberdaya manusia dalam organisasi juga dituntut untuk mengimbangi perkembangan teknologi dengan peningkatan kualitas dan berperilaku ekstra untuk efektivitas organisasi. Perilaku tersebut lebih dikenal dengan sebutan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Wibowo (2019). Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja Bahri et al (2018). OCB adalah perilaku

perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. OCB juga menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Di dalam organisasi yang memiliki kompleksitas tugas dan lingkungan, sangat dibutuhkan peran ekstra “*extra role*” pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya peran “*in-role*”. Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya Nooralizad et al(2014).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap OCB adalah dukungan organisasional. Dukungan organisasional merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Karyawan yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa didukung penuh oleh organisasi, tentu mereka akan menumbuhkan rasa hutang budi karena merasa didukung penuh oleh organisasi yang akan berimbas kepada kinerja dan perilaku mereka yang mau bekerja melebihi kewajiban mereka (OCB) (Azhar et al., 2019, Aledeinat & Alrfou, 2017, Varma & Chavanz, 2020). Berdasarkan prinsip timbal balik, dukungan organisasional pada karyawan tidak hanya membantu rekan kerja, tetapi juga meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia komitmen organisasi, sekaligus mengurangi pengunduran diri dan absensi, sehingga merangsang prestasi kerja karyawan menyatakan dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pemberdayaan pegawai menjadi tugas penting yang harus dapat diwujudkan oleh pimpinan. Dengan pemberdayaan yang baik diharapkan pegawai dapat bekerja lebih produktif dalam melakukan pekerjaan (Sukadar & Priyono, 2015). Pemberdayaan diyakini dapat digunakan sebagai sarana untuk merespon dan memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Dengan memberdayakan maka akan diketahui arti kepuasan kerja para pegawai. Pemberdayaan (*Empowerment*) adalah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Memberdayakan berarti memberi individu pegawai secara otonomi, kekuasaan dan kepercayaan untuk membuat aturan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pemberdayaan tidak hanya menjadikan pegawai bagian dari suatu pekerjaan, tetapi lebih dari itu adalah pelibatan pegawai (*employee involment*) dalam pekerjaan. Hasil yang diinginkan dari pemberdayaan adalah tanggung jawab dan inovasi yang besar, serta keinginan untuk menghadapi resiko (Sukadar & Priyono, 2015).

Pemberdayaan pegawai adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari pimpinan di atasnya. Dengan memberdayakan pegawai berarti melibatkan pegawai secara optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Kontribusi pegawai akan melebihi tuntutan peran di tempat kerja sehingga OCB pegawai dapat terbentuk dengan baik (Jufrizen et al., 2020, Sukadar & Priyono, 2015, Hartono, 2019). Apabila perusahaan mampu memberdayakan sumber daya manusia dengan baik maka akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh hubungan antara perusahaan dengan karyawan yang terjalin atas kontrak yang telah disepakati bersama. Kontrak psikologis secara tidak langsung dapat menstimulasi karyawan untuk bekerja dengan baik, dapat membangkitkan komitmen, loyalitas dan semangat untuk bekerja secara maksimal terhadap perusahaan serta mendapatkan kepuasan kerja. Dengan demikian karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan performa terbaik bagi perusahaan, bahkan karyawan bersedia untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya (Sofyanty, 2017). Kontrak psikologis merupakan persepsi perusahaan dan individu tentang obligasi respirokal (kewajiban timbal balik) yang terbentuk secara tidak langsung dalam hubungan kerja. bentuk kontrak psikologis merupakan harapan karyawan dan organisasi sebagai pendamping kontrak kerja resmi. kontrak psikologis ini dipahami dari sudut pandang karyawan bukan dari sudut pandang perusahaan sehingga keyakinan ini juga telah digambarkan sebagai persepsi karyawan. Jika kontrak psikologis karyawan positif maka akan menyebabkan hal- hal positif pada karyawan seperti meningkatnya kepuasan kerja, komitmen, dan loyalitas. Sebaliknya jika organisasi gagal dalam memenuhi kontrak psikologis akan menyebabkan berbagai masalah pada perusahaan seperti ketidakpuasan kerja, perilaku negatif, serta rendahnya tingkat well-being dan komitmen organisasi yang rendah Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktaviani & Fauziah (2017),Rosita (2019), Ahmad & Zafar (2018) menyimpulkan kontrak psikologi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yaitu perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Dalam menjalankan kegiatan operasional, PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan menetapkan target bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan agar mencapai tujuan sesuai dengan keinginan perusahaan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan melihat beberapa permasalahan pada *organizational citizenship behavior*, dimana masih rendahnya *organizational citizenship behavior* ini dapat dilihat dari kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dimana pegawai lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela. Selanjutnya pada dukungan organisasi dimana masih rendahnya dukungan organisasi hal ditunjukkan pada kurangnya kepedulian organisasi terhadap kerja keras pegawai dimana tidak adanya jaminan karir yang diberikan organisasi kepada pegawai walaupun pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi hal ini dapat dilihat dari posisi atau jabatan yang diduduki pegawai hanya berdasarkan waktu bekerja dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai serta kebijakan dari pimpinan. Selanjutnya pada pemberdayaan Sumber daya manusia masih adanya pegawai yang kurang puas dalam melakukan pekerjaan dimana tidak diberikan otonomi atau kepercayaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu pada kontrak psikologis adanya beberapa pihak karyawan merasa dirugikan atas kontrak psikologis yang terjalin diantaranya tidak adanya jaminan jenjang karir yang pasti, mengakibatkan kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kontrak Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya *organizational citizenship behavior* hal ini dapat dilihat dari kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Masih rendahnya dukungan organisasi hal ditunjukkan pada kurangnya kepedulian organisasi terhadap kerja keras pegawai
3. Adanya pegawai yang kurang puas dalam melakukan pekerjaan dimana tidak diberikan otonomi atau kepercayaan dalam melakukan suatu pekerjaan
4. Adanya beberapa pihak karyawan merasa dirugikan atas kontrak psikologis yang terjalin diantaranya tidak adanya jaminan jenjang karir yang pasti, mengakibatkan kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun

dalam hal ini peneliti membatasi masalah padadukungan organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, kontrak psikologi, *organizational citizenship behavior*

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah ada pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah adakontrak psikologi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
4. Apakah ada dukungan organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, kontrak psikologi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruhdukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruhpemberdayaan sumber daya manusia terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kontrak psikologi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, kontrak psikologi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang dukungan organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, kontrak psikologi dan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal tentang dukungan organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, kontrak psikologi dan *organizational citizenship behavior*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior*

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organization Citizenship Behavior*

2.1.1.1 *Pengertian Organization Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku organisasi pada karyawan yang bekerja melebihi tuntutan peran (*extra role*) diluar deskripsi kerja yang bersifat sukarela dan merupakan pilihan pribadi, memiliki kepedulian untuk membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan berperan aktif untuk memberikan kontribusi terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas

apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Saleem & Saba, 2013)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward formal*. Menurut (Djati, 2010) memberikan pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai.

Menurut Adhiyana (2016) OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur di tempat kerja.

Menurut (Satwika & Himam, 2014) OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu..

2.1.1.2 Manfaat *Organization Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi.

Menurut (Podsakoff et al., 2014) menyatakan bahwa:

1. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.

2. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas manajer.
3. *Organizational citizenship behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. *Organizational citizenship behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. *Organizational citizenship behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
6. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
7. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan stabilitas kerja organisasi.
8. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan..

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior*

OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain.

Menurut (Novaliadi, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan

dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara baik oleh organisasinya.

2. Kepribadian dan suasana hati (*mood*),

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasional,

persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support /POS*) dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4. Persepsi terhadap interaksi atasan-bawahan,

Kualitas interaksi atas bawahan juga diyakini sebagai faktor untuk memprediksi *organizational citizenship behavior*. Interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

5. Masa kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh pada OCB. Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

6. Jenis kelamin

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) daripada pria dan juga lebih menunjukkan perilaku menolong dan interaksi sosial ditempat karyawan bekerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial ditempat karyawan bekerja.

2.1.1.4 Indikator *Organization Citizenship Behavior*

OCB merupakan sebuah perilaku dari seorang pegawai organisasi yang tidak diatur secara formal yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi.

Menurut (Podsakoff et al., 2014) menyatakan bahwa indikator-indikator dari OCB adalah:

1. *Helping behaviour*, yaitu perilaku yang suka membantu kepada orang lain atau rekan kerja.
2. *Sportsmanship*, bersifat sportif, jujur dan tanggungjawab.
3. *Individual initiative*, yaitu selalu memiliki inisiatif untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.
4. *Civic virtue*, seorang anggota organisasi yang baik, taat kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku

5. *Organizational commitment*, memiliki komitmen organisasional yang tinggi, keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan tidak berpindah ke perusahaan lain, serta merasa memiliki terhadap perusahaan.
6. *Complacence*, memiliki rasa puas terhadap seluruh aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan.
7. *Personal development*, selalu berkeinginan untuk maju dan berkembang.

Sedangkan menurut (Djati, 2020) mengemukakan tiga indikator OCB yaitu:

1. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
2. Loyalitas (*Loyalty*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi

2.1.2 Dukungan Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka Menurut (Maryati, 2014) mendeskripsikan, Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi. Sedangkan menurut (Danish, Ramzan, & Farid, 2013), dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan

dengan sebaiknya. Selanjutnya menurut (Erdogan & Enders, 2017), dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disintesis bahwa dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya.

2.1.2.2 Tujuan Dukungan Organisasi

Menurut (Moehariono, 2015) pada prinsipnya, dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan menunjukkan komitmen perusahaan kepada karyawan. Dukungan tersebut dibalas oleh karyawan dalam bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasi seperti promosi, peningkatan gaji, pelatihan, bantuan perusahaan akan diinterpretasikan oleh para karyawan, sehingga dukungan organisasi dikembalikan karyawan dalam bentuk kepercayaan dan kualitas hubungan mereka dengan perusahaan dengan berusaha mengembangkan berbagai macam perilaku yang positif.

Menurut (Rhoades & Eisenberg, 2018) apabila karyawan merasakan organisasi benar-benar tertarik dengan kesejahteraan mereka dan memiliki motivasi untuk berbagi keuntungan maka kepercayaan terhadap organisasi akan muncul. Karyawan juga akan menjadi lebih bekerja keras karena mereka menginginkan organisasi untuk sukses. Pada saat-saat krisis, dukungan organisasi mungkin akan sangat ampuh dalam hal mempertahankan atau meningkatkan hasil individual maupun hasil organisasi.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Dukungan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan usaha dalam menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan (Rhoades & Eisenberg, 2018). Bentuk dukungan yang diberikan perusahaan untuk karyawan tersebut ditangkap sebagai stimulus, kemudian diorganisasikan dalam proses kognitif dan diinterpretasikan oleh karyawan yang berupa persepsi dukungan organisasi.

Menurut (Rhoades & Eisenberg, 2018) bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi merupakan persepsi yang dimiliki karyawan mengenai kesiapan organisasi memberikan dukungan pada saat dibutuhkan serta berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam menilai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan. Bentuk dukungan organisasi salah satunya yaitu penghargaan atau *reward*. *Reward* adalah pengakuan atas kinerja karyawan untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi (Nitisusastro & Mulyadi, 2020). Menurut (Simamora, 2014) mengartikan reward sebagai imbalan/insentif yang mengaitkan bayaran berdasarkan tujuan meningkatkan produktivitas untuk mencapai keunggulan kompetitif.

2.1.2.4 Indikator Dukungan Organisasi

Indikator dukungan organisasi menurut (Rhoades & Eisenberg, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan; perusahaan memberikan penghargaan/reward atas pencapaian kerja karyawan.

2. Pengembangan; perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.
3. Kondisi kerja; mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
4. Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) indikator dukungan organisasi.

Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksional yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka.

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab

untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 2) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.
- 3) Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 4) Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (work-

overload), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (role-ambiguity), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (role-conflict).

- 5) Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian secara operasional dukungan organisasi merupakan suatu cara perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka.

2.1.3 Pembedayaan Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Empowerment/pemberdayaan asalnya dari kata “*power*” yang artinya “*control, authority, dominion*”. *Empowering* artinya is *passing on authority and responsibility*, yaitu lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Pemberdayaan secara umum diartikan “lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual yang memilikinya”. Sumber daya manusia dapat diartikan “daya yang bersumber dari manusia”, daya yang bersumber dari manusia tersebut dalam arti dapat ditujukan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, peranan, wewenang, tanggung jawab memiliki kemampuan yaitu: pengetahuan, keterampilan, dan sikap Handoko (2013).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa pemberdayaan dan sumber daya manusia bisa disimpulkan sebagai suatu usaha/upaya untuk lebih memberdayakan

“daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Adapun pengertian pemberdayaan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016) mengatakan bahwa: Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Menurut Isyandi (2017), “Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita”. Menurut Kadarisman (2013) mengajukan teori pemberdayaan SDM dengan istilah “pegawai” yang dikenal dengan “*the eight e’s of empowerment*” dikatakan bahwa: “*People want to do a good job and will do so if you let them*”. (atas dasar uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa bukan berarti meniadakan control sama sekali kepada pegawai, namun memberi keleluasaan serta kewenangan kepada pegawai untuk mengatur dan mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ke arah yang lebih positif

2.1.3.2 Aspek/Komponene Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017), aspek/komponen yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pemberdayaan SDM adalah:

1. Kemampuan karyawan meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku

2. Penempatan karyawan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan dalam suatu organisasi, artinya karyawan yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan
3. Kewenangan yang jelas
4. Tanggung jawab karyawan yang jelas
5. Kepercayaan terhadap karyawan
6. Dukungan terhadap karyawan
7. Kepemimpinan
8. Motivasi

Pemberdayaan merupakan suatu hal yang sangat penting oleh karena itu untuk mencapai hasil pemberdayaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Dvrey (2018) mengemukakan terdapat tujuh langkah-langkah *seven keys of empowerment* bahwa:

1. Mengurangi hambatan-hambatan birokrasi yang tidak perlu untuk membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan memiliki daya tanggap, maksudnya agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan pengambilan keputusan bisa berjalan dengan cepat.
2. Membiasakan karyawan untuk menanggapi permasalahan pelanggan dengan berkata “ya” dari pada menolaknya, maksudnya jika ada pelanggan yang mengeluh dan meminta ada perbaikan lebih baik menjawab ya akan kita perbaiki daripada menolaknya dengan berkata tidak pelanggan akan merasa tersinggung.

3. Memberikan keberanian kepada karyawan untuk mengambil resiko dan belajar dari kesalahan, maksudnya agar karyawan mengetahui letak-letak kesalahan dalam bekerja agar tidak salah menjalankan pekerjaannya di kemudian hari.
4. Memberikan dukungan kepada karyawan untuk bekerja dengan benar, maksudnya agar karyawan merasa dibutuhkan dalam pekerjaan, dan agar karyawan bisa lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Memperkenalkan tehnik bekerja dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang bekerja dengan baik, maksudnya agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja sehingga hasil pekerjaannya dapat di selesaikan tepat waktu dan hasil pekerjaannya memuaskan.
6. Menciptakan kondisi atau perasaan dibutuhkan diantara karyawan, baik dalam pelayanan intern maupun pelayanan kepada masyarakat luar, maksudnya agar karyawan merasa diakui di dalam lingkungannya atau tempat dia bekerja sehinga dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja hingga mencapai produktivitas yang tinggi.
7. Dalam organisasi sendiri, akan ditempuh sebuah bentuk peningkatan palayanan dari karyawan kepada perusahaan

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Sumber Daya

Manusia

Faktor-faktor yang mendukung Pemberdayaan Sumber Daya Manusia salah satunya adalah penciptaan lingkungan yang mendukung Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Untuk mendukung pelaksanaan program pemberdayaan dalam suatu lingkungan organisasi terhadap karyawan yang dimiliki, dibutuhkan

lingkungan yang terbuka dan saling percaya antara pekerjaan dan manajer, untuk membentuk lingkungan yang baik bagi program pemberdayaan.

Menurut Rokhman (2017) ada beberapa hal yang harus dilakukan untuk membentuk lingkungan yang mendukung program pemberdayaan antara lain :

8. *Works team and information sharing are building block* (membentuk tim kerja komunikasi yang terbuka dengan pekerja).
9. *Provide the training and resources needed to do good job* (Pengembangan kemampuan dan keahlian merupakan satu dimensi yang penting dalam program pemberdayaan, oleh karena training merupakan hal yang penting untuk meningkatkan keahlian pekerjaan dan merupakan bagian penting pemberdayaan karyawan)
10. *Provide measurement, feedback and reinforcement* (Untuk mengetahui peningkatan dan kemajuan yang dilakukan oleh karyawan perlu dilakukan pengukuran terhadap efektifitas program empowerment), dengan menyediakan standar pengukuran keberhasilan dapat dijadikan alat control pekerjaan atas prestasi pekerja.
11. *On going Reinforcement* (Dukungan manajemen dengan pemberian reinforcement) yang terus menerus akan sangat mendukung dan memotivasi karyawan karena setiap karyawan ingin dihargai atas prestasi yang ia capai dan supervisor perlu memberikan penilaian yang baik dan memberitahukan yang lain atas prestasi yang telah dicapai.
12. *Provide responsibility and authority* (memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup bagi pekerjaan untuk menentukan tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan).

13. *Flexible in internal procedure* (menciptakan aturan dan system yang lebih fleksibel). Karena dengan aturan yang fleksibel akan memudahkan dalam pengambilan keputusan dan mendukung organisasi yang mudah menyesuaikan terhadap perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi sehingga organisasi lebih kompetitif dari pesaing-pesaingnya.

Menurut Sutrisno (2016) ada dua aspek pemberdayaan SDM, yaitu aspek psikologis internal dan sosial situasional :

1. Aspek psikologis internal

Aspek psikologis internal termasuk adanya kontrol, kompetensi, tanggung jawab, partisipasi dan orientasi masa depan. Aspek ini mempertimbangkan pemberdayaan sdm sebagai kumpulan keadaan pengalaman psikologis atau kognisi.

2. Aspek sosial situasional

Aspek sosial situasional termasuk adanya kontrol atas sumber daya, ketrampilan interpersonal, kerja, ketrampilan organisasional dan kemampuan membaur dengan lingkungan kerja. Pendekatan sosial situasional berargumen bahwa pemberdayaan adalah praktek yang melibatkan pendelegasian kebebasan dan tanggung jawab kepada karyawan, menekankan pada desain dan karakteristik pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Konsep dari Mangkunegara (2014) menyatakan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen yang diukur melalui dimensi pemberian tanggungjawab dan wewenang, serta hubungan personel dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesesuaian tanggungjawab dengan kompetensi pegawai
2. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian pegawai
3. Ketepatan keputusan yang dibuat oleh pegawai
4. Kepercayaan manajemen terhadap pegawai
5. Keeratan hubungan kerja antara manajemen dengan pegawai
6. ketepatan pembinaan pegawai.

Sedangkan menurut Widayanti dan Sariyathi (2016) indikator pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. *Meaning*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya.
2. *Competence*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
3. *Self-determination*, Mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya di dalam perusahaan.
4. *Impact*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi sistem organisasi dimana ia bekerja.

2.1.4 Kontrak Psikologi

2.1.4.1 Pengertian Kontrak Psikologi

Kontrak psikologis merupakan serangkaian ekspektasi yang dimiliki oleh pihak individu atau dalam hal ini adalah karyawan mengenai kontribusi apa yang akan diberikan untuk perusahaan dan apa yang akan diberikan perusahaan kepada individu sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan (Moorhead & Griffin,

2013). Kontrak psikologis tidak tertulis di atas kertas dan tidak seluruh ketentuannya didiskusikan secara eksplisit antara individu dengan perusahaan.

Myres (2018) mengartikan kontrak psikologis sebagai pandangan karyawan mengenai perwujudan dan kewajiban timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan untuk seluruh pihak. Menurut Schein (2020) kontrak psikologis adalah berbentuk harapan yang dimiliki masing-masing pihak, karyawan dan perusahaan, terhadap yang lainnya dan kewajiban yang dimiliki oleh dan kepada satu pihak dengan pihak lain. Akan tetapi, biasanya kontrak psikologis ini sering dipahami hanya dari sisi karyawan bukan hanya dari sisi perusahaan.

Kontrak psikologis merupakan kesepakatan tidak tertulis antara seorang karyawan dan perusahaan yang mendiskusikan apa yang diharapkan oleh masing-masing pihak yang akan diberikan dan diterima satu sama lain Mangkunegara (2014). Beberapa aspek yang dikatakan dengan cara eksplisit yaitu dari hubungan ketenagakerjaan seperti gaji, sedangkan dalam hal kesepakatan implisit berfokus pada pertukaran yang melibatkan kepuasan, pekerjaan yang menantang, perlakuan yang adil, kesetiaan dan kesempatan untuk menjadi kreatif, hal-hal tersebut dinyatakan secara tidak langsung namun dalam kesepakatan tertulis

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kontrak Psikologi

Aspek-aspek kontrak psikologis mengacu pada keyakinan tentang janji-janji seorang karyawan kepada organisasi dan hal-hal yang dijanjikan organisasi kepada karyawannya. Menekankan bahwa aspek kontrak psikologis mengacu pada keyakinan tentang janji-janji organisasi seperti upah, kesempatan promosi,

pelatihan, dan peningkatan kesejahteraan. kontrak psikologis mencakup aspek hubungan kerja baik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan maupun karyawan kepada perusahaan. Organisasi berjanji kepada karyawannya dalam hal (Nugroho, 2018):

1. Pengembangan karir

Menawarkan kemungkinan untuk pengembangan dan promosi dalam organisasi (seperti kemungkinan untuk pengembangan, diangkat menjadi pegawai tetap, dan peluang promosi).

2. Penawaran pekerjaan (job content)

Penawaran pekerjaan, penawaran menantang, konten pekerjaan yang menarik, seperti kerja di mana karyawan dapat menggunakan kapasitas mereka.

3. Lingkungan sosial

Lingkungan sosialnya menawarkan lingkungan kerja dan menyenangkan seperti baik komunikasi antar rekan kerja, kerjasama yang baik dalam kelompok baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerja.

4. Keuangan

Kompensasi penawaran ganti rugi yang tepat, seperti remunerasi sepadan dengan pekerjaan, kondisi kerja yang memiliki konsekuensi pajak yang menguntungkan.

5. Keseimbangan dengan pribadi karyawan

Penawaran menghormati dan pemahaman untuk situasi pribadi karyawan. Misalnya: fleksibilitas dalam jam kerja, pemahaman tentang keadaan pribadi.

Menurut Myres (2018), aspek hubungan kerja yang dicakup kontrak psikologis adalah:

1. Bagaimana perlakuan yang diterima dalam hal keadilan, persamaan, dan konsistensi.
2. Keamanan kerja.
3. Ruang lingkup untuk menunjukkan kompetensinya.
4. Harapan karir dan peluang untuk mengembangkan keterampilan.
5. Keterlibatan dan pengaruh.
6. Keyakinan pada organisasi untuk memenuhi janjinya.
7. Keyakinan bahwa dirinya akan dimanajementi secara kompeten

2.1.4.3 Indikator Kontrak Psikologi

Kontrak psikologis sebagai persepsi tentang perwujudan dan kewajiban yang timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan. Indikator kontrak psikologis menurut Myres (2018):

1. Kontribusi karyawan kepada perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawannya.

Sedangkan menurut Pervin et al (2020) indikator kontrak psikologis:

1. Kewajiban bersama

Pada dasarnya kewajiban bersama yang berfokus pada aspek pertukaran ekonomis

2. Kepercayaan terhadap janji

Kepercayaan dengan janji bersifat eksplisit maupun implisit sehingga tidak melanggar janji

3. Kesepakatan dengan organisasi

Hubungan jangka panjang, kepercayaan tidak terbatas waktu, memperkenalkan suatu hubungan yang terus menerus antar karyawan dan organisasi

4. Harapan bersama

Karyawan diwajibkan untuk mendukung organisasi, menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap kebutuhan dan kepentingan organisasi

2.2 Kerangka Konseptual

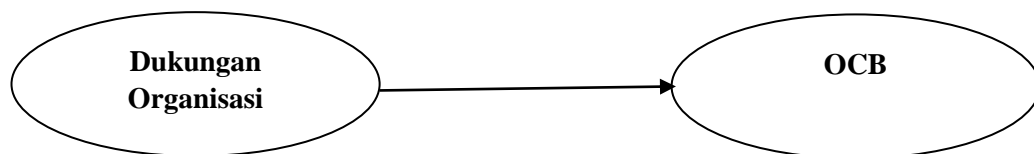
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018a) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan

2.2.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Persepsi dukungan organisasi (Perceived Organizational Support) merupakan persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dukungan organisasi diyakini merupakan aspek penting dalam organisasi karena mampu meningkatkan perilaku OCB karyawan. Karyawan yang merasa dipedulikan, diperhatikan, dan dihargai akan merasa nyaman dan merasa dipedulikan oleh organisasi, dengan hal tersebut karyawan diyakini akan bersikap extra role kepada organisasi. Oleh karenanya, semakin baik persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin meningkat pada perilaku OCB karyawan.

OCB mendapatkan kontribusi dan peran dari dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi dimana ia bekerja akan cenderung melakukan lebih untuk organisasi mereka baik dari tindakan maupun dalam totalitas pekerjaan yang dilakukan. Dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan mempercayai kontribusi yang diberikan organisasi terhadap mereka Varma & Chavan (2020).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Varma & Chavanz (2020) dan Azhar et al., (2019) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

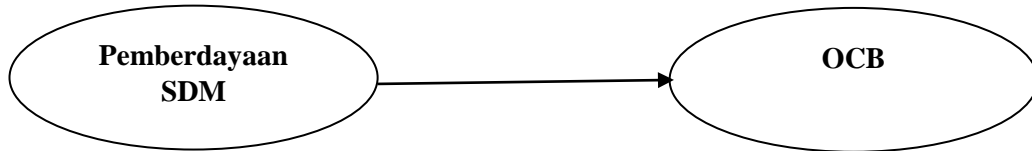


Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap OCB

2.2.2 Pengaruh Pembedayaan Sumber Daya Manusia Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pemberdayaan pegawai adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari pimpinan di OCB Kinerja Pemberdayaan atasnya. Dengan memberdayakan pegawai berarti melibatkan pegawai secara optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Kontribusi pegawai akan melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Sehingga OCB pegawai dapat terbentuk dengan baik Sukadar & Priyono (2015)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukadar & Priyono (2015) dan Hartono, (2019) menyimpulkan pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

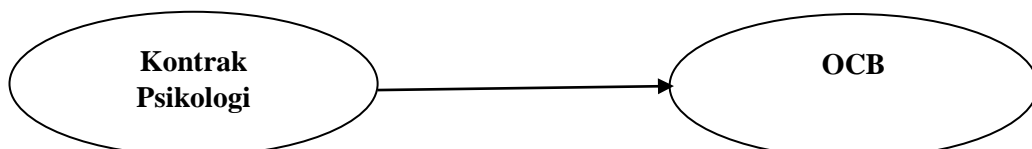


Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Pemberdayaan SDM Terhadap OCB

2.2.3 Pengaruh Kontrak Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kontrak psikologis menunjukkan bahwa kontrak psikologis memiliki dampak yang mendalam pada sikap kerja. Pemuasan pada kontrak psikologis selaras dan menciptakan rasa saling menghormati, dapat menambah rasa percaya diri serta menciptakan nilai yang bermanfaat bagi karyawan serta organisasi. Setiap karyawan memiliki cara yang berbeda untuk mengekspresikan kontrak psikologis. Jika perusahaan mengingkari kontrak psikologis maka akan menyebabkan kecewa pada karyawan dan bisa berdampak pada perilaku dalam bekerja sehingga PWO tidak tercapai (Rosita, 2019)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosita, 2019)(Ahmad & Zafar, 2018) menyimpulkan kontrak psikologi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*



Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Kontrak Psikologi Terhadap OCB

2.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kontrak Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai.

OCB mendapatkan kontribusi dan peran dari dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi dimana ia bekerja akan cenderung melakukan lebih untuk organisasi mereka baik dari tindakan maupun dalam totalitas pekerjaan yang dilakukan. Dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan mempercayai kontribusi yang diberikan organisasi terhadap mereka Varma & Chavan (2020).

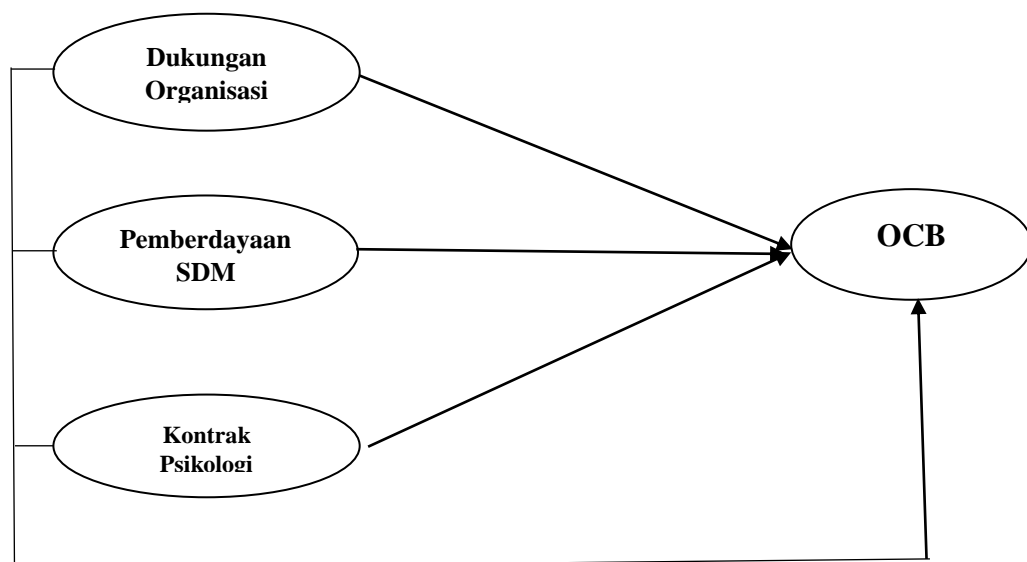
Pemberdayaan pegawai adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari pimpinan di OCB Kinerja Pemberdayaan atasnya. Dengan memberdayakan pegawai berarti melibatkan pegawai secara optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Kontribusi pegawai akan melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Sehingga OCB pegawai dapat terbentuk dengan baik Sukadar & Priyono (2015)

Kontrak psikologis menunjukkan bahwa kontrak psikologis memiliki dampak yang mendalam pada sikap kerja. Pemuasan pada kontrak psikologis selaras dan menciptakan rasa saling menghormati, dapat menambah rasa percaya

diri serta menciptakan nilai yang bermanfaat bagi karyawan serta organisasi. Setiap karyawan memiliki cara yang berbeda untuk mengekspresikan kontrak psikologis. Jika perusahaan mengingkari kontrak psikologis maka akan menyebabkan kecewa pada karyawan dan bisa berdampak pada perilaku dalam bekerja sehingga PWO tidak tercapai (Rosita, 2019)

Hasil penelitian terdahulu menyatakan Ihtian, (2014) dukungan organisasi dan kontrak psikologi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nursanti & Anissa, (2014) menyatakan dukungan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban

sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Ada pengaruh Pemberdayaan sumber daya manusia terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Ada pengaruh Kontrak psikologi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Ada pengaruh Dukungan organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, kontrak psikologi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defisini Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas.	1. Ketaatan 2. Loyalitas 3. Partisipasi Sumber: (Djati, 2020)	Likert
2	Dukungan Organisasi (X1)	Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi	1. Penghargaan 2. Pengembangan 3. Kondisi Kerja 4. Kesejahteraan karyawan Sumber: Rhoades & Eisenberg (2018)	Likert
3	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2)	Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen yang diukur melalui dimensi pemberian tanggungjawab dan wewenang, serta hubungan personel	1. kesesuaian tanggungjawab dengan kompetensi pegawai 2. kesesuaian pekerjaan dengan keahlian pegawai 3. ketepatan keputusan yang dibuat oleh pegawai 4. kepercayaan manajemen terhadap pegawai 5. keeratan hubungan kerja antara manajemen dengan pegawai 6. ketepatan pembinaan pegawai Sumber: (Mangkunegara, 2014)	Likert
4	Kontrak Psikolog (X3)	Kontrak psikologis sebagai persepsi tentang perwujudan dan kewajiban yang timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan	1. Kewajiban bersama 2. Kepercayaan terhadap janji 3. Kesepakatan dengan organisasi 4. Harapan bersama Sumber: Pervin et al (2020)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Jl. Letjend Suprpto No.2, Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juni 2022 sampai Oktober 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■																		
2	Riset awal			■	■																
3	Pembuatan skripsi					■	■														
4	Bimbingan Skripsi							■	■	■											
5	Seminar Skripsi											■									
6	Riset												■	■	■						
7	Penyusunan Skripsi														■	■	■				
8	Bimbingan Sekripsi																	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																			■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang

terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai.

Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero)Medan

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Pengadaan dan Umum	5
2	Divisi Hukum	4
3	Divisi Teknik Informasi	11
4	Divisi Satuan Pengawas Interen	10
5	Biro Sekretariat	58
6	Bagian Tanaman	17
7	Bagian Teknik	17
8	Bagian Teknologi	11
9	Bagian Keuangan	12
10	Bagian Akuntantsi	13
11	Bagian Komersil	71
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	22
13	Bagian Umum	93
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	10
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	21
Jumlah		389

Sumber: PT. Perkebunann Nusantara IV (Persero) Medan (2021)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.1)^2} = 79,55$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat

digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

3.6 Uji Kualitas Data

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
OCB (Y)	Y1	0.716 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.764 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.528 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.575 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.566 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.599 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Dukungan Organisasi (X1)	X1.1	0.622 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.558 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.451 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.482 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.491 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

	X1.6	0.493 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.561 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.581 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan SDM (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pemberdayaan SDM (X2)	X2.1	0.642 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.559 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.273 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.669 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.692 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.661 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.678 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.648 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.417 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.590 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.11	0.632 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2.12	0.642 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologi (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kontrak Psikologi (X1)	X3.1	0.383 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.362 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.398 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.878 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3.5	0.863 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.848 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3.7	0.843 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3.8	0.806 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{[k] [\sum \sigma b^2]}{k - 1\sigma i^2}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σi^2 = Varians Total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
OCB (Y)	0.553	0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X1)	0.822		Reliabel
Pemberdayaan SDM (X2)	0.855		Reliabel
Kontrak Psikologi (X3)	0.649		Reliabel

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.7.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y	= OCB
X1	= Dukungan Organisasi
X2	= Pemberdayaan SDM
X3	= Kontrak Psikologi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.7.2 Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015).

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $\text{VIF} > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut

heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

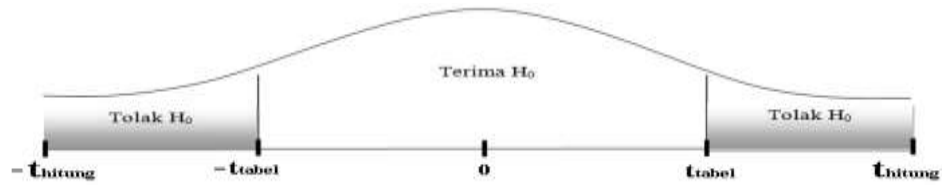
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - K)}$$

(Sugiyono, 2018)

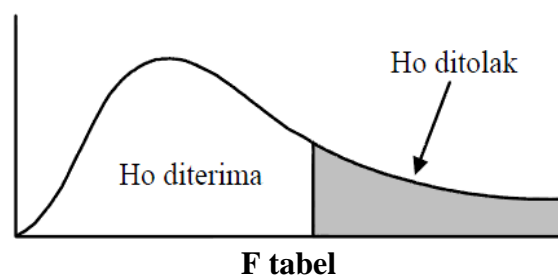
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.7.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel dukungan organisasi (X1), 12 pernyataan untuk variabel pemberdayaan SDM (X2), 8 pernyataan untuk variabel kontrak psikologi (X3) dan 6 pernyataan untuk variabel OCB (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	47.5%	17	21.3%	22	27.5%	3	3.8%	0	0%	80	100%
2	43	53.8%	21	26.3%	15	18.8%	0	0%	1	1.3%	80	100%
3	15	18.8%	63	78.8%	2	2.5%	0	0%	0	0%	80	100%
4	10	12.5%	67	83.8%	3	3.8%	0	0%	0	0%	80	100%
5	72	90.0%	7	8.8%	1	1.3%	0	0%	0	0%	80	100%
6	72	90.0%	7	8.8%	1	1.3%	0	0%	0	0%	80	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 47.5%
2. Jawaban responden tentang selalu menaati peraturan yang berlaku di tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 43 Orang dengan persentasi 53.8%
3. Jawaban responden tentang senang bekerja di perusahaan tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 63Orang dengan persentasi 78.8%
4. Jawaban responden tentang akan menghabiskan sisa karir saya di tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 67 Orang dengan persentasi 83.8%

5. Jawaban responden tentang Semua pekerjaan yang saya lakukan merupakan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 72Orang dengan persentasi 90.0%
6. Jawaban responden tentang bersedia melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 72 Orang dengan persentasi 90.0%

4.1.2.2 Jawaban Responden Tentang Dukungan Organisasi (X1)

Berikut hasil jawaban responden tentang variabel dukungan organisasi(X1)

Tabel 4.3Skor Angket Untuk Variabel Dukungan Organisasi (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	55	68.8%	14	17.5%	9	11.3%	2	2.5%	0	0%	80	100%
2	27	33.8%	38	47.5%	12	15.0%	1	1.3%	2	2.5%	80	100%
3	38	47.5%	41	51.2%	1	1.3%	0	0%	0	0%	80	100%
4	28	35.0%	44	55.0%	7	8.8%	0	0%	1	1.3%	80	100%
5	55	68.8%	9	11.3%	9	11.3%	3	3.8%	4	5.0%	80	100%
6	15	18.8%	63	78.8%	2	2.5%	0	0%	0	0%	80	100%
7	10	12.5%	67	83.8%	3	3.8%	0	0%	0	0%	80	100%
8	72	90.0%	7	8.8%	1	1.3%	0	0%	0	0%	80	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusi saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang68.8%
2. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan karyawan kesempatan promosi karir atas prestasi kerja yang dicapai selama ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang47.5%

3. Jawaban responden tentang selalu perusahaan memberikan peluang pengembangan diri kepada para karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang 51.2%
4. Jawaban responden tentang perusahaan memfasilitasi karyawan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 55.0%
5. Jawaban responden tentang lingkungan kerja di perusahaan nyaman untuk bekerja dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang 68.8%
6. Jawaban responden tentang perusahaan merupakan tempat bekerja yang aman mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang 78.8%
7. Jawaban responden tentang perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang 83.8%
8. Jawaban responden tentang kebutuhan hidup Saya relatif tercukupi dengan bekerja di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang 78.8%

4.1.2.3 Jawaban Responden Tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Berikut hasil jawaban responden tentang variabel dukungan organisasi (X2)

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	11.3%	63	78.8%	6	7.5%	2	2.5%	0	0%	80	100%
2	70	87.5%	7	8.8%	3	3.8%	0	0%	0	0%	80	100%
3	7	8.8%	65	81.3%	6	7.5%	1	1.3%	1	1.3%	80	100%

4	43	53.8%	18	22.5%	17	21.3%	2	2.5%	0	0%	80	100%
5	48	60.0%	20	25.0%	11	13.8%	0	0%	1	1.3%	80	100%
6	29	36.3%	21	26.3%	25	31.3%	3	3.8%	2	2.5%	80	100%
7	38	47.5%	17	21.3%	22	27.5%	3	3.8%	0	0%	80	100%
8	43	53.8%	21	26.3%	15	18.8%	0	0%	1	1.3%	80	100%
9	15	18.8%	63	78.8%	2	2.5%	0	0%	0	0%	80	100%
10	10	12.5%	67	83.8%	3	3.8%	0	0%	0	0%	80	100%
11	10	12.5%	64	80.0%	4	5.0%	2	2.5%	0	0%	80	100%
12	9	11.3%	63	78.8%	6	7.5%	2	2.5%	0	0%	80	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi sayamayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang78.8%
2. Jawaban responden tentang perusahaan selalu menyesuaikan kebutuhan jabatan dengan kemampuan karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang87.5%
3. Jawaban responden tentang merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian sayamayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 orang 81.3%
4. Jawaban responden tentang keahlian saya dapat dipergunakan dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang53.8%
5. Jawaban responden tentang karyawan diberi peluang untuk mengambil keputusan terkait penyelesaian tugasmayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang60.0%
6. Jawaban responden tentang keputusan yang diambil karyawan selalu dipantau oleh atasanmayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang36.3%

7. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang 47.5%
8. Jawaban responden tentang perusahaan menentukan target kerja yang diyakini mampu dicapai oleh karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang 53.8%
9. Jawaban responden tentang hubungan kerja dengan pimpinan perusahaan berjalan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang 78.8%
10. Jawaban responden tentang antar karyawan ada hubungan kerja yang baik dan saling mendukung mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang 83.8%
11. Jawaban responden tentang sebagai karyawan, saya merasa lebih bersemangat saat menyelesaikan tugas mendapatkan kritik dan saran serta mendapatkan apresiasi dari perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang 80.0%
12. Jawaban responden tentang merasa lebih semangat bekerja karena pihak perusahaan memberikan kesempatan pembinaan lingkungan kerja yang kompetitif bagi karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang 78.8%

4.1.2.4 Jawaban Responden Tentang Kontrak Psikologi (X3)

Berikut hasil jawaban responden tentang variabel Kontrak Psikologi (X3)

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kontrak Psikologi (Z)

No.	Jawaban Z					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak	

									Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	8.8%	65	81.3%	6	7.5%	1	1.3%	1	1.3%	80	100%
2	72	90.0%	7	8.8%	1	1.3%	0	0%	0	0%	80	100%
3	72	90.0%	7	8.8%	1	1.3%	0	0%	0	0%	80	100%
4	32	40.0%	29	36.3%	18	22.5%	1	1.3%	0	0%	80	100%
5	31	38.8%	31	38.8%	17	21.3%	1	1.3%	0	0%	80	100%
6	30	37.5%	31	38.8%	17	21.3%	2	2.5%	0	0%	80	100%
7	31	38.8%	33	41.3%	15	18.8%	1	1.3%	0	0%	80	100%
8	29	36.3%	28	35.0%	20	25.0%	3	3.8%	0	0%	80	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang hubungan kerja dengan perusahaan berbasis hubungan saling menguntungkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang 81.3%
2. Jawaban responden tentang dan perusahaan memahami hak dan kewajiban satu sama lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang 90.0%
3. Jawaban responden tentang yakin bahwa perusahaan akan memenuhi setiap kewajibannya kepada karyawan dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang 90.0%
4. Jawaban responden tentang memiliki komitmen untuk memberikan kinerja terbaik buat perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang 40.0%
5. Jawaban responden tentang merasa perusahaan memberikan imbal jasa yang sebanding dengan hasil kontribusi yang saya berikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang 38.8%
6. Jawaban responden tentang memiliki kepercayaan tinggi untuk bisa berkontribusi buat perusahaan dalam jangka waktu lebih lama lagi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang 38.8%

7. Jawaban responden tentang setia dan berkomitmen terhadap kepentingan organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang 41.3%
8. Jawaban responden tentang berharap dapat membina hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang 36.3%

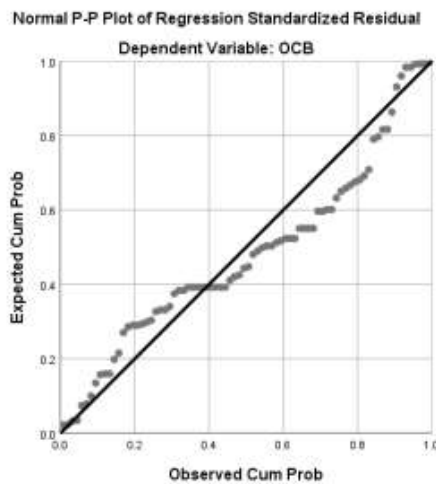
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala linear atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

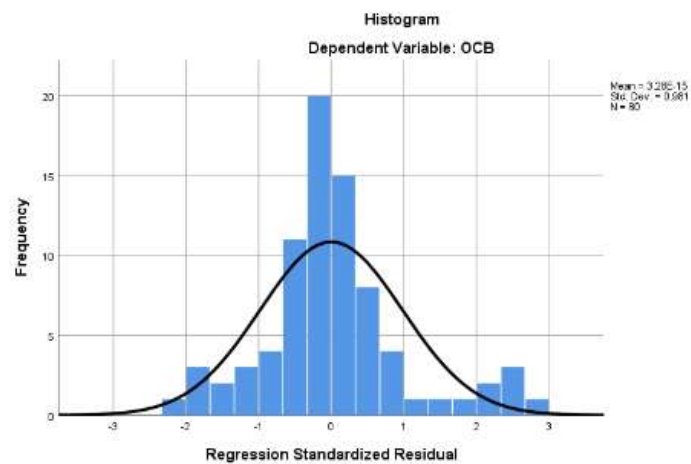
4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik Regression Standarized Residual membentuk

gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Dukungan Organisasi	.389	2.573
	Pemberdayaan SDM	.317	3.151
	Kontrak Psikologi	.436	2.291

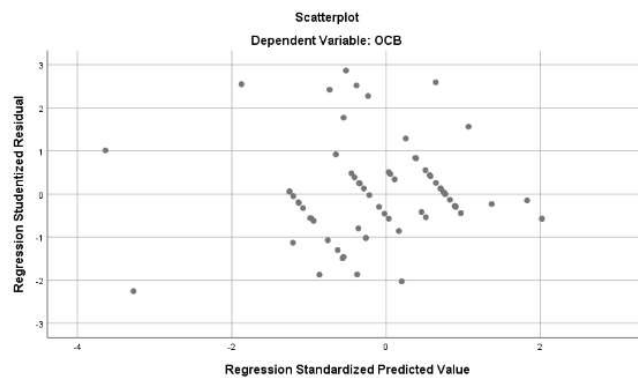
a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel dukungan organisasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.389 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.573 < 10$. Variabel pemberdayaan SDM memiliki nilai tolerance sebesar $0.317 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.151 < 10$. Variabel kontrak psikologi memiliki nilai tolerance sebesar $0.436 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.291 < 10$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini

4.2.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen,

yaitu dukungan organisasi, pemberdayaan SDM, kontrak psikologi dan satu variabel dependen yaitu OCB.

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.928	1.335		2.943	.004
	Dukungan Organisasi	.153	.061	.191	2.499	.015
	Pemberdayaan SDM	.253	.038	.561	6.625	.000
	Kontrak Psikologi	.132	.040	.236	3.267	.002

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.36 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 3.928
2. Kompetensi = 0,153
3. Disiplin Kerja = 0.253
4. Lingkungan Kerja = 0.132

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3.928 + 0,153_1 + 0.253_2 + 0.132_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 3.928 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen dukungan organisasi, pemberdayaan SDM, kontrak psikologi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari OCB adalah sebesar 3.928
2. Nilai koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0.153 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel dukungan organisasi meningkat, maka OCB meningkat sebesar 0.153 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

3. Nilai koefisien regresi pemberdayaan SDM sebesar 0.253 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pemberdayaan SDM meningkat, maka OCB meningkat sebesar 0.253 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
4. Nilai koefisien regresi kontrak psikologi sebesar 0.132 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kontrak psikologi meningkat, maka OCB meningkat sebesar 0.132 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.928	1.335		2.943	.004
	Dukungan Organisasi	.153	.061	.191	2.499	.015
	Pemberdayaan SDM	.253	.038	.561	6.625	.000
	Kontrak Psikologi	.132	.040	.236	3.267	.002

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap OCB

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dukungan organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap OCB. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$

dengan nilai t untuk $n = 80 - 3 = 77$ adalah 1.994 $t_{hitung} = 2.499$ dan $t_{tabel} = 1.991$

H_0 diterima jika : $-1.991 \leq t_{hitung} \leq 1.991$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.991$ atau $-t_{hitung} < -1.991$

Nilai t_{hitung} untuk variabel dukungan organisasi adalah 2.499 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan dukungan organisasi sebesar $0.015 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

2. Pengaruh Pemberdayaan SDM Terhadap OCB

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pemberdayaan SDM berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap OCB. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 80 - 3 = 77$ adalah 1.994 $t_{hitung} = 6.625$ dan $t_{tabel} = 1.991$

H_0 diterima jika : $-1.991 \leq t_{hitung} \leq 1.991$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.991$ atau $-t_{hitung} < -1.991$

Nilai t_{hitung} untuk variabel pemberdayaan SDM adalah 6.625 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pemberdayaan SDM sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan

bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

3. Pengaruh Kontrak Psikologi Terhadap OCB

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kontrak psikologi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap OCB. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 80 - 3 = 77$ adalah 1.994 $t_{hitung} = 3.267$ dan $t_{tabel} = 1.991$

H_0 diterima jika : $-1.991 \leq t_{hitung} \leq 1.991$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.991$ atau $-t_{hitung} < -1.991$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kontrak psikologi adalah 3.267 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kontrak psikologi sebesar $0.002 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kontrak psikologi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.088	3	106.363	121.013	.000 ^b
	Residual	66.799	76	.879		
	Total	385.888	79			
a. Dependent Variable: OCB						
b. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologi, Dukungan Organisasi, Pemberdayaan SDM						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 80 - 3 - 1 = 76$$

$$F_{\text{hitung}} = 121.013 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 2.72$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 121.013 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.72 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($121.013 > 2.72$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi, pemberdayaan SDM, kontrak psikologi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.827	.820	.93752	2.324
a. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologi, Dukungan Organisasi, Pemberdayaan SDM					
b. Dependent Variable: OCB					

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.909 \times 100\%$$

$$= 90.9\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.909 yang berarti 90.9 % dan hal ini menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi, pemberdayaan SDM, kontrak psikologi 90.9% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 90.9\% = 8.1\%$. hal ini menunjukkan 8.1% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian OCB

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut

4.2.5.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel dukungan organisasi adalah 2.499 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan dukungan organisasi sebesar $0.015 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Persepsi dukungan organisasi (Perceived Organizational Support) merupakan persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dukungan organisasi diyakini merupakan aspek penting dalam organisasi karena mampu meningkatkan perilaku OCB karyawan. Karyawan yang merasa dipedulikan, diperhatikan, dan dihargai akan merasa nyaman dan merasa dipedulikan oleh organisasi, dengan hal tersebut karyawan diyakini akan bersikap extra role kepada organisasi. Oleh karenanya, semakin baik persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin meningkat pada perilaku OCB karyawan.

OCB mendapatkan kontribusi dan peran dari dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi dimana ia bekerja akan cenderung melakukan lebih untuk organisasi mereka baik dari tindakan maupun dalam totalitas pekerjaan yang dilakukan. Dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan mempercayai kontribusi yang diberikan organisasi terhadap mereka Varma & Chavan (2020).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Varma & Chavanz (2020) dan Azhar et al., (2019) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

4.2.5.2 Pengaruh Pembedayaan Sumber Daya Manusia Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasiil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pemberdayaan SDM adalah 6.625 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pemberdayaan

SDM sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Pemberdayaan pegawai adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari pimpinan di OCB Kinerja Pemberdayaan atasnya. Dengan memberdayakan pegawai berarti melibatkan pegawai secara optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Kontribusi pegawai akan melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Sehingga OCB pegawai dapat terbentuk dengan baik Sukadar & Priyono (2015)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukadar & Priyono (2015) dan Hartono, (2019) menyimpulkan pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

4.2.5.3 Pengaruh Kontrak Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kontrak psikologi adalah 3.267 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kontrak psikologi sebesar $0.002 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kontrak psikologi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Kontrak psikologis menunjukkan bahwa kontrak psikologis memiliki dampak yang mendalam pada sikap kerja. Pemuasan pada kontrak psikologis

selaras dan menciptakan rasa saling menghormati, dapat menambah rasa percaya diri serta menciptakan nilai yang bermanfaat bagi karyawan serta organisasi. Setiap karyawan memiliki cara yang berbeda untuk mengekspresikan kontrak psikologis. Jika perusahaan mengingkari kontrak psikologis maka akan menyebabkan kecewa pada karyawan dan bisa berdampak pada perilaku dalam bekerja sehingga PWO tidak tercapai (Rosita, 2019)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosita, 2019)(Ahmad & Zafar, 2018) menyimpulkan kontrak psikologi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

4.2.5.4 Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kontrak Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 121.013 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.72 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($121.013 > 2.72$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi, pemberdayaan SDM, kontrak psikologi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai.

OCB mendapatkan kontribusi dan peran dari dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi dimana ia bekerja akan cenderung melakukan lebih untuk

organisasi mereka baik dari tindakan maupun dalam totalitas pekerjaan yang dilakukan. Dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan mempercayai kontribusi yang diberikan organisasi terhadap mereka Varma & Chavan (2020).

Pemberdayaan pegawai adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari pimpinan di OCB Kinerja Pemberdayaan atasnya. Dengan memberdayakan pegawai berarti melibatkan pegawai secara optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Kontribusi pegawai akan melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Sehingga OCB pegawai dapat terbentuk dengan baik Sukadar & Priyono (2015)

Kontrak psikologis menunjukkan bahwa kontrak psikologis memiliki dampak yang mendalam pada sikap kerja. Pemuasan pada kontrak psikologis selaras dan menciptakan rasa saling menghormati, dapat menambah rasa percaya diri serta menciptakan nilai yang bermanfaat bagi karyawan serta organisasi. Setiap karyawan memiliki cara yang berbeda untuk mengekspresikan kontrak psikologis. Jika perusahaan mengingkari kontrak psikologis maka akan menyebabkan kecewa pada karyawan dan bisa berdampak pada perilaku dalam bekerja sehingga PWO tidak tercapai (Rosita, 2019)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi, pemberdayaan SDM, kontrak psikologi terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

1. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Kontrak Psikologi berpengaruh terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Dukungan organisasi, pemberdayaan SDM, kontrak psikologi berpengaruh terhadap OCB pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan OCB sebaiknya agar dapat mempertahankan dukungan organisasi yang sudah diberikan sehingga pegawai lebih memiliki kepedulian
2. Untuk meningkatkan OCB sebaiknya pimpinan terus mengawasi dan dapat mempertahankan pemberdayaan pegawai

3. Untuk meningkatkan OCB sebaiknya agar pimpinan terus memberikan kenyawaman pegawai melalui kontrak psikologi yang diberikan

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi OCBhanya Dukungan oragnisasi, pemberdayaan SDM, kontrak psikologi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi OCB
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 80 orang responden
3. Adanya keterbatasan peneliti dalam menyebarkan angket mengingat keadaan saat ini dalam keadaan pendemi covid 19.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiyana, M. (2006). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Efisiensi*, 10(2), 521–535.
- Ahmad, I., & Zafar, M. A. (2018). Impact of Psychological Contract Fulfillment on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1–32.
- Aledeinat, M., & Alrfou, H. (2017). The Effects of Organizational Support and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour: (A conceptual framework). *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 6(5), 1–9.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Azhar, A., Sari, E. Y. D., & Anam, C. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator. *Akuntabel*, 16(1), 36–46.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Ke 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyah (APPTMA)*, 200–208.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Farid, A. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self Monitoring. *Advances In Economic and Business*, 1(4), 312–317.
- Djati, S. P. (2020). Pengaruh Moral dan Komitmen Staf Administrasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Service Quality di Universitas Swasta Surabaya Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(3), 56–72.
- Dvrey, D. (2018). *The Organised Search For Value*. London: Longman Goup Limited.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2017). Support from The Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330.

- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartono, H. (2019). PengaruhPraktek MSDM Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Pegawai UPT PPD Provinsi Kalimantan Barat). *EJME: Equator Journal of Management and Enterpreneuship*, 7(4), 1–17.
- Helmy, I. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 72–80.
- Ihtian, H. (2014). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Organizational Citizenhip Behavior Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implemenstasii*, 5(1), 138–149.
- Isyandi, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Prespektif Global*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 145-165.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, N. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Myres, D. G. (2018). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisusastro, & Mulyadi. (2020). *Perlikasi Konsumen Dalam Perspektif Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.

- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2014). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Novaliadi, F. (2013). Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(5), 90–99.
- Nugroho, E. (2018). *Prinsip-prinsip Menyusun Kuisisioner*. Malang: UB Press.
- Nursanti, T. D., & Anissa, A. D. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor dan Pemberdayaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Binus Business Review*, 5(1), 158–165.
- Oktaviani, A., & Fauziah, N. (2017). Hubungan Antara Kontrak Psikologis Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kantor POS Besar Semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 21–26.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2020). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Kencana.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bacharch, D. G. (2014). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–523.
- Rhoades, L., & Eisenberg, R. (2018). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rokhman, W. (2017). *Pemberdayaan Dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Globa*. Yogyakarta: Amara Books.
- Rosita, S. (2019). Kontrak Psikologi Dalam Meningkatkan Perilaku Warga Organisasi Dengan Sikap Kerja Sebagai Mediator. *DeReMa: Jurnal Manajemen*, 14(1), 105–122.
- Saleem, S., & Saba, A. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study From Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205–217.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership* (7th ed.). San

Francisco: Jossey - Bass.

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka.
- Sofyanty, D. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB). *Widya Cipta*, 9(1), 86–91.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukadar, S., & Priyono, B. S. (2015). Pengaruh Leader Member Exchange dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Puskesmas di Dinas Kesehatan Kabupaten Batang). *Telaah Manajemen*, 12(1), 26–35.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Varma, C., & Chavan, C. R. (2020). The Effect of Perceived organizational support and Psychological Contract on Employee Job satisfaction & Turnover Intention. *Journal of the Social Sciences*, 48(2), 1458–1473.
- Wibowo, T. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Mediasi Oleh Komitmen Afektif (Studi Pada PT. Poly Meditra Indonesia Karangnyar). *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers Fakultas Ekonomi Universitas Tidar*, 418–424.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Reza Dwi Indarto memohon kesediaan mahasiswa/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kontrak Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kota Medan”.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun

Lebih dari 5 Tahun

Organizational Citizenship Behavior (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Ketaatan						
1	Saya selalu datang tepat waktu					
2	Saya selalu menaati peraturan yang berlaku di tempat saya bekerja					
Loyalitas						
3	Saya senang bekerja di perusahaan tempat saya bekerja					
4	Saya akan menghabiskan sisa karir saya di tempat saya bekerja					
Partisipasi						
5	Semua pekerjaan yang saya lakukan merupakan tanggung jawab saya					
6	Saya bersedia melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai					

Dukungan Organisasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Penghargaan						
1	Saya memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusi saya					
2	Perusahaan memberikan karyawan kesempatan promosi karir atas prestasi kerja yang dicapai selama ini					
Pengembangan						
3	Perusahaan memberikan peluang pengembangan diri kepada para karyawan					
4	Perusahaan memfasilitasi karyawan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja.					
Kondisi Kerja						
5	Lingkungan kerja di perusahaan nyaman untuk bekerja dengan baik					
6	Perusahaan merupakan tempat bekerja yang aman					
Kesejahteraan Karyawan						
7	Perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.					
8	Kebutuhan hidup Saya relatif tercukupi dengan bekerja di perusahaan.					

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia(X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kesesuaian tanggung jawab dengan kompetensi pegawai						
1	Pekerjaan yang diberikan kepada Saya sesuai dengan kompetensi Saya.					
2	Perusahaan selalu menyesuaikan kebutuhan jabatan dengan kemampuan karyawan					
Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian pegawai						
3	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya					
4	Keahlian saya dapat dipergunakan dalam melakukan pekerjaan					
Ketepatan keputusan yang dibuat oleh pegawai						
5	Karyawan diberi peluang untuk mengambil keputusan terkait penyelesaian tugas					
6	Keputusan yang diambil karyawan selalu dipantau oleh atasan					
Kepercayaan manajemen terhadap pegawai						
7	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.					
8	Perusahaan menentukan target kerja yang diyakini mampu dicapai oleh karyawan.					
Keeratan hubungan kerja antar manajemen dengan pegawai						
9	Hubungan kerja dengan pimpinan perusahaan berjalan dengan baik.					
10	Antar karyawan ada hubungan kerja yang baik dan saling mendukung					
Ketepatan Pembinaan Pegawai						
11	Sebagai karyawan, saya merasa lebih bersemangat saat menyelesaikan tugas mendapatkan kritik dan saran serta mendapatkan apresiasi dari perusahaan					
12	Saya merasa lebih semangat bekerja karena pihak perusahaan memberikan kesempatan pembinaan lingkungan kerja yang kompetitif bagi karyawan					

Kontrak Psikologi (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kewajiban bersama						
1	Hubungan kerja dengan perusahaan berbasis hubungan saling menguntungkan					
2	Saya dan perusahaan memahami hak dan kewajiban satu sama lain.					
Kepercayaan terhadap janji						
3	Saya yakin bahwa perusahaan akan memenuhi setiap kewajibannya kepada karyawan dengan baik.					
4	Saya memiliki komitmen untuk memberikan kinerja terbaik buat perusahaan					
Kesepakatan dengan organisasi						
5	Saya merasa perusahaan memberikan imbal jasa yang sebanding dengan hasil kontribusi yang Saya berikan					
6	Saya memiliki kepercayaan tinggi untuk bisa berkontribusi buat perusahaan dalam jangka waktu lebih lama lagi.					
Harapan Bersama						
7	Saya setia dan berkomitmen terhadap kepentingan organisasi.					
8	Saya berharap dapat membina hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
3	3	4	4	5	4	4	5	32

5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	4	4	4	5	4	4	5	34
3	5	4	4	5	4	4	5	34
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
3	3	4	4	5	4	4	5	32
3	3	4	4	5	4	4	5	32
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	3	4	4	5	4	4	5	34
4	4	4	4	5	4	4	5	34
3	5	4	4	5	4	4	5	34
3	3	4	4	5	4	4	5	32
5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	4	4	5	4	4	5	36
2	5	4	4	5	4	4	5	33
2	3	4	4	5	4	4	5	31
5	1	4	4	5	4	4	5	32
5	4	5	1	1	4	4	5	29
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	5	4	4	4	5	36
5	4	5	3	3	4	4	5	33
5	4	5	4	5	4	4	5	36
5	4	5	4	5	4	4	5	36
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	3	5	4	4	5	35
5	4	5	3	3	4	4	5	33

5	4	5	4	3	4	4	5	34
5	4	5	4	2	4	4	5	33
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	5	3	4	4	5	35
5	4	5	5	4	4	4	5	36
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	3	3	4	4	5	33
5	4	5	4	5	4	4	5	36
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	3	5	4	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	5	5	3	5	5	5	36
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	3	5	3	3	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	1	5	3	5	32
5	4	5	5	3	5	4	5	36
5	4	5	4	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	5	4	4	5	4	5	35
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	3	4	5	2	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	5	4	4	35
4	5	5	5	1	5	5	5	35
3	2	4	4	2	3	3	4	25
5	4	5	5	4	5	4	5	37
4	3	4	5	5	4	4	4	33
5	1	5	5	1	5	5	5	32
5	3	5	5	5	5	4	5	37
5	5	5	5	4	5	5	5	39

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	45
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	48
4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	50

4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	45
4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	46
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	49
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	50
4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	45
4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	52
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	49
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	4	3	5	1	5	5	4	4	4	4	48
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	53
4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	50
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	52
4	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	49
4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	44
4	5	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	50
4	5	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	42
4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	45
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	44
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	49
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	49
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	49
4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	44
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	48
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54

4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	5	5	3	4	3	4	3	31
4	5	5	3	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	4	4	5	37
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	4	5	5	5	38
4	5	5	4	4	4	4	2	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	4	5	5	4	4	36
4	5	5	3	3	3	3	3	29
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	3	5	4	4	4	34
4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	3	5	5	3	35
4	5	5	3	4	4	4	4	33
4	5	5	4	4	4	4	2	32
4	5	5	3	4	4	4	3	32
4	5	5	3	3	2	3	3	28
4	5	5	3	3	3	3	4	30
4	5	5	5	5	5	4	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	3	3	3	3	3	29
4	5	5	4	4	3	3	3	31
4	5	5	4	4	3	3	3	31
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	4	5	4	37
4	5	5	3	3	3	3	3	29
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	5	5	4	3	4	3	4	32
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	5	5	5	5	4	5	5	38
4	5	5	4	5	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	5	3	3	3	3	3	29
4	5	5	4	3	4	4	3	32

4	5	5	4	4	4	4	5	35
4	5	5	2	2	2	2	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	3	3	5	34
4	5	5	5	4	5	4	5	37
3	5	5	3	3	3	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	3	4	4	4	33
4	5	5	4	4	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	3	5	5	36
5	5	5	4	4	3	4	4	34
2	4	4	3	3	3	3	3	25
4	5	5	4	4	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	5	5	33
1	5	5	5	5	5	5	5	36
3	5	5	4	4	3	4	3	31
5	5	5	5	4	4	5	4	37

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
3	3	4	4	5	5	24
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
3	5	4	4	5	5	26
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
3	3	4	4	5	5	24
3	3	4	4	5	5	24
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	3	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26

3	5	4	4	5	5	26
3	3	4	4	5	5	24
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
2	5	4	4	5	5	25
2	3	4	4	5	5	23
5	1	4	4	5	5	24
4	3	4	4	5	5	25
3	3	4	4	5	5	24
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
3	3	4	4	5	5	24
3	4	4	4	5	5	25
3	4	4	4	5	5	25
5	5	4	4	5	5	28
4	5	4	4	5	5	27
3	3	4	4	5	5	24
5	4	4	4	5	5	27
5	4	4	4	5	5	27
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
3	3	4	4	5	5	24
4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	4	5	5	25
3	3	4	4	5	5	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30

5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	5	27
3	5	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	3	5	5	27
4	5	5	4	5	5	28
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	28
3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	5	28
3	4	5	5	5	5	27
3	3	3	3	4	4	20
3	5	5	4	5	5	27
3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
2	3	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	5	29

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
OCB	26.4625	2.21012	80
Dukungan Organisasi	34.7875	2.76366	80
Pemberdayaan SDM	50.0750	4.89840	80
Kontrak Psikologi	34.3500	3.95257	80

Correlations					
		OCB	Dukungan Organisasi	Pemberdayaan SDM	Kontrak Psikologi
Pearson Correlation	OCB	1.000	.779	.882	.775
	Dukungan Organisasi	.779	1.000	.769	.662
	Pemberdayaan SDM	.882	.769	1.000	.735
	Kontrak Psikologi	.775	.662	.735	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000	.000	.000
	Dukungan Organisasi	.000	.	.000	.000
	Pemberdayaan SDM	.000	.000	.	.000
	Kontrak Psikologi	.000	.000	.000	.
N	OCB	80	80	80	80
	Dukungan Organisasi	80	80	80	80
	Pemberdayaan SDM	80	80	80	80
	Kontrak Psikologi	80	80	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kontrak Psikologi, Dukungan Organisasi, Pemberdayaan SDM ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: OCB			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.909 ^a	.827	.820	.93752	.827	121.013	3	76	.000	2.324
a. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologi, Dukungan Organisasi, Pemberdayaan SDM										
b. Dependent Variable: OCB										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.088	3	106.363	121.013	.000 ^b
	Residual	66.799	76	.879		
	Total	385.888	79			
a. Dependent Variable: OCB						
b. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologi, Dukungan Organisasi, Pemberdayaan SDM						

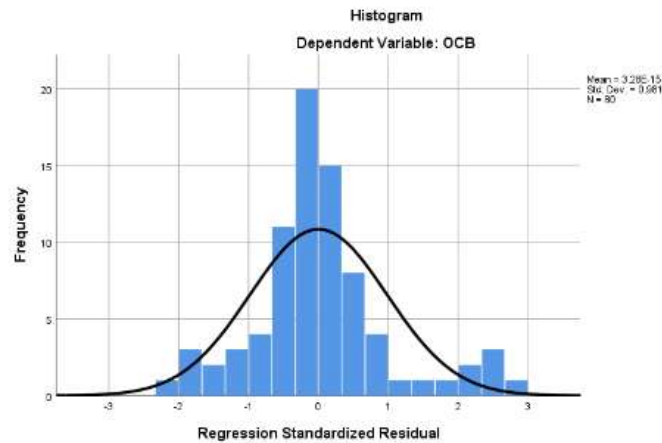
Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3.928			1.335		2.943	.004	1.269	6.587	
	Dukungan Organisasi	.153	.061	.191	2.499	.015	.031	.275	.779	.276	.119	.389	2.573
	Pemberdayaan SDM	.253	.038	.561	6.625	.000	.177	.329	.882	.605	.316	.317	3.151
	Kontrak Psikologi	.132	.040	.236	3.267	.002	.052	.212	.775	.351	.156	.436	2.291
a. Dependent Variable: OCB													

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Dukungan Organisasi	Pemberdayaan SDM	Kontrak Psikologi
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.259	.50	.00	.02	.32
	3	.003	36.254	.29	.11	.35	.67
	4	.002	49.499	.21	.88	.63	.01
a. Dependent Variable: OCB							

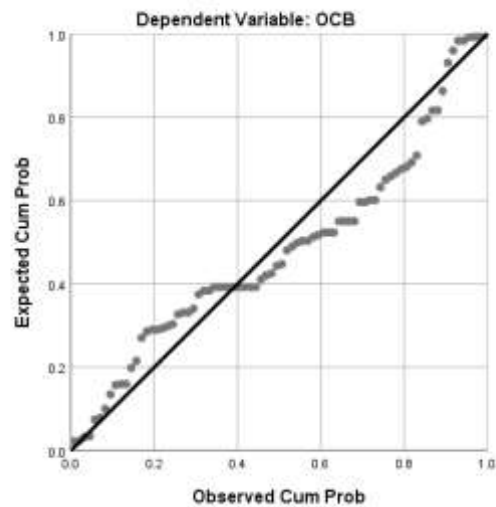
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.1544	30.5187	26.4625	2.00975	80
Std. Predicted Value	-3.636	2.018	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.110	.496	.194	.079	80
Adjusted Predicted Value	18.9325	30.5567	26.4488	2.00599	80
Residual	-1.88243	2.58341	.00000	.91954	80
Std. Residual	-2.008	2.756	.000	.981	80
Stud. Residual	-2.254	2.867	.007	1.029	80
Deleted Residual	-2.37141	2.79636	.01369	1.01437	80
Stud. Deleted Residual	-2.318	3.016	.013	1.053	80
Mahal. Distance	.104	21.094	2.962	3.920	80
Cook's Distance	.000	.403	.028	.073	80
Centered Leverage Value	.001	.267	.037	.050	80

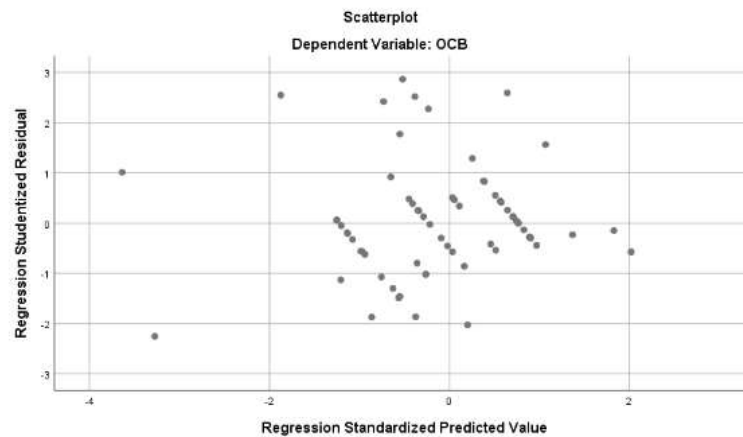
a. Dependent Variable: OCB

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Dukungan Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.224	.471	.102	.060	.226	.335	.301	.622
	Sig. (2-tailed)		.045	.000	.369	.596	.043	.002	.007	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.224	1	-.034	.009	.287	.095	.087	.276	.558
	Sig. (2-tailed)	.045		.764	.939	.010	.400	.441	.013	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.471	-.034	1	.260	-.295	.498	.411	.417	.451
	Sig. (2-tailed)	.000	.764		.020	.008	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.102	.009	.260	1	.105	.413	.244	.001	.482
	Sig. (2-tailed)	.369	.939	.020		.355	.000	.029	.991	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.060	.287	-.295	.105	1	-.219	.015	.255	.491
	Sig. (2-tailed)	.596	.010	.008	.355		.051	.892	.022	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	Pearson Correlation	.226	.095	.498	.413	-.219	1	.653	.284	.493
	Sig. (2-tailed)	.043	.400	.000	.000	.051		.000	.011	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.7	Pearson Correlation	.335	.087	.411	.244	.015	.653	1	.341	.561
	Sig. (2-tailed)	.002	.441	.000	.029	.892	.000		.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8	Pearson Correlation	.301	.276	.417	.001	.255	.284	.341	1	.581
	Sig. (2-tailed)	.007	.013	.000	.991	.022	.011	.002		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	.622	.558	.451	.482	.491	.493	.561	.581	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.553	8

Correlations														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Pemberdayaan SDM
X2.1	Pearson Correlation	1	.550	.039	.087	.297	.272	.201	.144	.387	.539	.936	1.000	.642
	Sig. (2-tailed)		.000	.731	.444	.007	.015	.073	.202	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.550	1	.208	.265	.383	.152	.250	.160	.133	.424	.484	.550	.559
	Sig. (2-tailed)	.000		.064	.017	.000	.178	.026	.156	.239	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.039	.208	1	.153	.100	-.030	.105	.160	.237	.187	.046	.039	.273
	Sig. (2-tailed)	.731	.064		.177	.380	.790	.352	.156	.034	.096	.684	.731	.014
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.087	.265	.153	1	.602	.518	.502	.481	.047	.255	.094	.087	.669
	Sig. (2-tailed)	.444	.017	.177		.000	.000	.000	.000	.679	.022	.409	.444	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.297	.383	.100	.602	1	.351	.451	.486	.088	.273	.238	.297	.692
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.380	.000		.001	.000	.000	.439	.014	.034	.007	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.272	.152	-.030	.518	.351	1	.560	.363	.094	.240	.262	.272	.661
	Sig. (2-tailed)	.015	.178	.790	.000	.001		.000	.001	.408	.032	.019	.015	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	.201	.250	.105	.502	.451	.560	1	.493	.012	.139	.197	.201	.678
	Sig. (2-tailed)	.073	.026	.352	.000	.000	.000		.000	.919	.218	.080	.073	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.8	Pearson Correlation	.144	.160	.160	.481	.486	.363	.493	1	.301	.252	.177	.144	.648
	Sig. (2-tailed)	.202	.156	.156	.000	.000	.001	.000		.007	.024	.117	.202	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.9	Pearson Correlation	.387	.133	.237	.047	.088	.094	.012	.301	1	.653	.480	.387	.417
	Sig. (2-tailed)	.000	.239	.034	.679	.439	.408	.919	.007		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.10	Pearson Correlation	.539	.424	.187	.255	.273	.240	.139	.252	.653	1	.535	.539	.590
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.096	.022	.014	.032	.218	.024	.000		.000	.000	.000

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.11	Pearson Correlation	.936	.484	.046	.094	.238	.262	.197	.177	.480	.535	1	.936	.632
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.684	.409	.034	.019	.080	.117	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.12	Pearson Correlation	1.000	.550	.039	.087	.297	.272	.201	.144	.387	.539	.936	1	.642
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.731	.444	.007	.015	.073	.202	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pemberdayaan SDM	Pearson Correlation	.642	.559	.273	.669	.692	.661	.678	.648	.417	.590	.632	.642	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	12

Correlations											
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Kontrak Psikologi	
X3.1	Pearson Correlation	1	.346	.346	.180	.156	.200	.220	.105	.383	
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.110	.168	.076	.050	.355	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.346	1	.900	.147	.150	.216	.118	.054	.362	
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.194	.185	.054	.297	.633	.001	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.346	.900	1	.191	.194	.173	.164	.135	.398	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.091	.084	.125	.146	.231	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	.180	.147	.191	1	.805	.728	.721	.719	.878	
	Sig. (2-tailed)	.110	.194	.091		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.5	Pearson Correlation	.156	.150	.194	.805	1	.685	.694	.733	.863	
	Sig. (2-tailed)	.168	.185	.084	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.6	Pearson Correlation	.200	.216	.173	.728	.685	1	.758	.622	.848	
	Sig. (2-tailed)	.076	.054	.125	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.7	Pearson Correlation	.220	.118	.164	.721	.694	.758	1	.641	.843	
	Sig. (2-tailed)	.050	.297	.146	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.8	Pearson Correlation	.105	.054	.135	.719	.733	.622	.641	1	.806	
	Sig. (2-tailed)	.355	.633	.231	.000	.000	.000	.000		.000	

	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Kontrak Psikologi	Pearson Correlation	.383	.362	.398	.878	.863	.848	.843	.806	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	8

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	OCB
Y1	Pearson Correlation	1	.493	.012	.139	.193	.230	.716
	Sig. (2-tailed)		.000	.919	.218	.087	.040	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.493	1	.301	.252	.157	.198	.764
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.024	.165	.078	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.012	.301	1	.653	.284	.284	.528
	Sig. (2-tailed)	.919	.007		.000	.011	.011	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.139	.252	.653	1	.341	.341	.575
	Sig. (2-tailed)	.218	.024	.000		.002	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.193	.157	.284	.341	1	.900	.566
	Sig. (2-tailed)	.087	.165	.011	.002		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.230	.198	.284	.341	.900	1	.599
	Sig. (2-tailed)	.040	.078	.011	.002	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
OCB	Pearson Correlation	.716	.764	.528	.575	.566	.599	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.649	6

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	9	11.3	11.3	13.8
	S	14	17.5	17.5	31.3
	SS	55	68.8	68.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	1	1.3	1.3	3.8
	KS	12	15.0	15.0	18.8
	S	38	47.5	47.5	66.3
	SS	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	41	51.2	51.2	52.5
	SS	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	7	8.8	8.8	10.0
	S	44	55.0	55.0	65.0
	SS	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.0	5.0	5.0
	TS	3	3.8	3.8	8.8
	KS	9	11.3	11.3	20.0
	S	9	11.3	11.3	31.3
	SS	55	68.8	68.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.5	2.5	2.5
	S	63	78.8	78.8	81.3
	SS	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.8	3.8	3.8
	S	67	83.8	83.8	87.5
	SS	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	7	8.8	8.8	10.0
	SS	72	90.0	90.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	6	7.5	7.5	10.0
	S	63	78.8	78.8	88.8
	SS	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.8	3.8	3.8
	S	7	8.8	8.8	12.5
	SS	70	87.5	87.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.5
	KS	6	7.5	7.5	10.0
	S	65	81.3	81.3	91.3
	SS	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	17	21.3	21.3	23.8
	S	18	22.5	22.5	46.3
	SS	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	11	13.8	13.8	15.0
	S	20	25.0	25.0	40.0
	SS	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	3	3.8	3.8	6.3
	KS	25	31.3	31.3	37.5
	S	21	26.3	26.3	63.7
	SS	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	KS	22	27.5	27.5	31.3
	S	17	21.3	21.3	52.5
	SS	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	15	18.8	18.8	20.0
	S	21	26.3	26.3	46.3
	SS	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.5	2.5	2.5
	S	63	78.8	78.8	81.3
	SS	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.8	3.8	3.8
	S	67	83.8	83.8	87.5
	SS	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	4	5.0	5.0	7.5
	S	64	80.0	80.0	87.5
	SS	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	6	7.5	7.5	10.0
	S	63	78.8	78.8	88.8
	SS	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.5
	KS	6	7.5	7.5	10.0
	S	65	81.3	81.3	91.3
	SS	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	7	8.8	8.8	10.0
	SS	72	90.0	90.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	7	8.8	8.8	10.0
	SS	72	90.0	90.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	18	22.5	22.5	23.8
	S	29	36.3	36.3	60.0
	SS	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	17	21.3	21.3	22.5
	S	31	38.8	38.8	61.3
	SS	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	17	21.3	21.3	23.8
	S	31	38.8	38.8	62.5
	SS	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	15	18.8	18.8	20.0
	S	33	41.3	41.3	61.3
	SS	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	KS	20	25.0	25.0	28.7
	S	28	35.0	35.0	63.7
	SS	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	KS	22	27.5	27.5	31.3
	S	17	21.3	21.3	52.5
	SS	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	15	18.8	18.8	20.0
	S	21	26.3	26.3	46.3
	SS	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.5	2.5	2.5
	S	63	78.8	78.8	81.3
	SS	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.8	3.8	3.8
	S	67	83.8	83.8	87.5
	SS	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	7	8.8	8.8	10.0
	SS	72	90.0	90.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	7	8.8	8.8	10.0
	SS	72	90.0	90.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	