

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN
PT. X DI SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh

Maqhfira Maulia Rossyka

NIM. 210401110069

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN
PT. X DI SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salahsatu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Maqhfira Maulia Rossyka

NIM. 210401110069

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA KARYAWAN PT. X DI SURABAYA**

LEMBAR PERSETUJUAN

Oleh

Maqhfira Maulia Rossyka

NIM. 210401110069

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing Hilda Halida, M.Psi, Psikolog NIP.199105122023212062		15 Mei 2025

Malang, 15 Mei 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi




Yusuf Ratu Agung, M.A

NIP. 198010202015031002

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA KARYAWAN PT. X DI SURABAYA**

SKRIPSI

Maqhfira Maulia Rossyka
NIM. 210401110069

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam
Majlis Sidang Skripsii Pada tanggal **20** Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian Nurul Shofiah, M.Pd NIP. 19900627201802012201		22 / 6 '25
Ketua Penguji Hilda Halida, M.Psi, Psikolog NIP. 199105122023212062		23 / 6 '25
Penguji Utama Dr. Hj. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog NIP. 197505142000032003		22 / 6 '25

Disahkan Oleh,
Dekan,

Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

**Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang**

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA KARYAWAN PT. X DI SURABAYA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Maqhira Maulia Rossyka

NIM : 210401110069

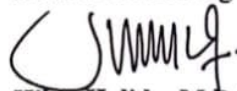
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 15 Mei 2025

Dosen Pembimbing



Hilda Halida, M.Psi, Psikolog

NIP. 199105122023212062

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maqhfira Maulia Rossyka
NIM : 210401110069
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN PT. X DI SURABAYA** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapat sangsi.

Malang, 15 Mei 2025

Penulis



10000
REPUBLIK INDONESIA
10AMX371679078
MALANG
KEMPEL

Maqhfira Maulia Rossyka

NIM.210401110069

PERESEMBAHAN

Dengan segala kerendahan dan rasya sukur yang tiada tara, skirpsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Ayah saya Erwin dan ibu saya lilie, yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan yang tak terhingga selama saya menempuh pendidikan. Terima kasih atas segala pengorbanan dan perjuangan yang telah di lakukan untuk saya.
2. Kakak saya Nadia Rossyka dan adik saya Daniella Rossyka yang telah mendukung selama ini, yang telah memberikan saran dan masukan yang menjernihkan pikiran serta memberikan motivasi untuk dapat segera menyelesaikan studi.
3. Sahabat saya Alfrisha, Mutiara, Raihan, Nadhifa, Maya, Difa, Nadya, Deeva, Malisa, dan Cyntia, Zabrina, Qorey yang selalu memberikan semangat selama proses menyelesaikan studi.
4. Segenap rekan-rekan yang berada di Malang

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah selalu disampaikan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberi Rahmat beserta Hidayah-Nya alhasil penulis bisa menuntaskan skripsi. Salawat maupun salam selalu dihaturkan oleh penulis kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang kita dambakan syafa'atnya nanti pada hari akhir.

Karya ini tidak pernah terselesaikan tanpa dibantu oleh beragam pihak. Maka itu, dengan seluruh kerendahan hati, penulis menyampaikan berterima kasih semaksimalnya terhadap:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, MA selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag. selaku dosen wali yang mendukung proses studi Penulis khususnya dalam memberikan bimbingan perencanaan studi setiap semesternya dan memberikan moral dan proses tempuh studi.
5. Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog selaku penguji utama yang mau memberikan waktu, perhatian, dan masukan berharga yang telah diberikan.

6. Nurul Shofiah, M.Pd selaku sekretaris penguji yang mau memberikan waktu, perhatian, dan membantu proses jalannya sidang skripsi.
7. Hilda Halida, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak bimbingan, nasehat, inspirasi, dan berbagai pengalaman bermanfaat kepada peneliti. Semoga penulis mendapat banyak manfaat dari segala hikmah yang beliau bagikan kepadanya.
8. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas keahlian dan nasehatnya. Penulis mungkin bisa mengambil manfaat dari berkah dan kebijaksanaan dari semua instruktur.
9. Segenap staf dan karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa memberikan kemudahan dalam segala administrasi dengan sabar
10. Keluarga saya, ibu saya Bu Lilie, ayah Erwin Manai, Kakak Nadia Ungkami Rossyka, dan adik saya Daniella Noor Rossyka yang menjadi pendorong segala yang saya lakukan dalam hidup, termasuk menyelesaikan tugas ini. Saya menghargai semua doa, semangat, dan inspirasi yang telah dikirimkan sehingga tesis saya dapat diselesaikan dengan sukses.
11. Sahabat saya, Arini Khimaya, Cyntia Triana, Deeva Damaila, Diva Nur, Nadya Devanti, Malisa Zaidatul, Nadhifa Khoirunnisa yang selalu menemani dan memberikan semangat selama proses penyelesaian studi.
12. Keluarga besar UKM LKP2M dan PSGA yang telah kebersamaan saya selama proses belajar dan menjadi rumah ke dua saya.

13. Para teman angkatan 2021, tetap bersemangat menggapai impian dan jangan mudah menyerang. Semogal silahturahminya antara kami tetap terjaga.
14. Seluruh responden dan perusahaan yang telah memberikan sumbangsih dalam penelitian ini dengan penuh keikhlasan dan kesediannya
15. Seluruh pihak yang turut memberi bantuan untuk menuntaskan riset baik materil dan juga moril Sehingga, penulis mengharapkan semoga riset membawa manfaat untuk pihak yang menulis dan membaca.

Malang, 23 Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	ivv
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT.....	xix
المخلص.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II.....	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	14
1. Definisi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	14
2. Dimensi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	15
3. Faktor Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	16
4. Perspektif Islam Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	18
B. Modal psikologi.....	20
1. Pengertian Modal psikologi	20
2. Dimensi Modal psikologi.....	20

3. Pespektif Islam Modal psikologi.....	22
C. Kepuasan Kerja.....	23
1. Definisi Kepuasan Kerja	23
2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	24
3. Faktor Kepuasan Kerja.....	25
4. Prespektif Islam Kepuasan Kerja	26
D. Komitmen Organisasi	28
1. Pengertian Komitmen Organisasi	28
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	29
3. Dimensi Komitmen Organisasi	30
4. Prespektif Islam Komitmen Organisasi	30
E. Keterkaitan Antar Variabel	32
F. Kerangka Konseptual.....	38
G. Hipotesis Penelitian	38
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN.....	40
A. Desain Penelitian	40
B. Identifikasi Variabel.....	40
C. Definisi Oprasional.....	41
1. Modal Psikologi	40
2. Kepuasan Kerja	41
3. Komitmen Organisasi.....	42
4. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	42
D. Populasi	42
E. Sampel	42
F. Teknik pengambilan sampel	44
G. Teknik Pengumpulan Data.....	44
1. Wawancara (Interview)	44
2. Kuesioner	44
H. Skala Pengukuran	45
I. Instrumen Penelitian	46
1. Skala modal psikologi	46

2. Skala Kepuasan Kerja.....	47
3. Skala Komitmen Organisasi	49
4. Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	49
J. UJI INSTRUMEN	51
1. Uji Validitas.....	51
2. Uji Reliabilitas	55
K. Uji Asumsi Klasik.....	57
1. Uji Normalitas.....	57
2. Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
3. Heteroskedastisitas	58
4. Uji Multikolinieritas.....	58
L. Analisis Data.....	59
BAB IV	63
HASIL & PEMBAHASAN	63
A. Pelaksanaan Penelitian.....	63
1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	63
2. Jumlah subjek Penelitian.....	63
3. Prosedur Penelitian.....	63
B. Karakteristik Responden.....	64
1. Jenis Kelamin.....	64
2. Usia	76
3. Pendidikan.....	68
4. Masa Kerja	70
C. Analisis Deskriptif.....	73
1. Deskripsi Data.....	73
D. Uji Asumsi Klasik.....	79
1. Uji Normalitas.....	79
2. Uji Autokorelasi	79
3. Uji Multikolinieritas.....	80
4. Uji Heteroskesdatisitas.....	81
E. Hasil Penelitian.....	81
1. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.

2. Uji Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Sumbangan Efektif & Relatif.....	86
3. Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	86
F. Pembahasan	106
BAB V.....	88
KESIMPULAN & SARAN	108
A. Kesimpulan.....	108
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 QS. Al-Maidah ayat 2 Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.....	21
Tabel 2.2 QS. Ali Imran ayat 139 Analisa Modal Psikologi dalam Islam	22
Tabel 2.3 QS. At Taubah ayat 59 Analisa Kepuasan Kerja dalam Islam	27
Tabel 2.4 QS. Fushilat ayat 30 Analisa Komitmen Organisasi dalam islam.....	31
Tabel 3.1 Skala Likert	42
Tabel 3.2 Blueprint Skala Modal psikologi.....	43
Tabel 3.3 Blueprint Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.4 Blueprint Komitmen Organisasi.....	71
Tabel 3.5 Blueprint Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	73
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala Modal psikologi	49
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi	52
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasional ..	53
Tabel 3.10 Kategorisasi Nilai Uji Realibilitas.....	55
Tabel 3.11 Hasil Uji Realibilitas	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.5 Deskripsi Data Statistik.....	73
Tabel 4.6 Uji Kategorisasi Modal Psikologi	74
Tabel 4.7 Uji Kategorisasi Aspek Modal Psikologi	74
Tabel 4.8 Uji Kategorisasi Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.9 Uji Kategorisasi Aspek Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.10 Uji Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	76
Tabel 4.11 Uji Kategorisasi Aspek Komitmen Organisasi.....	77
Tabel 4.12 Uji Kategorisasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.....	77
Tabel 4.13 Uji Kategorisasi Aspek Perilaku Kewarganegaraan Organisasional...	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi.....	80

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	82
Tabel 4.18 Hasil Uji F (ANOVA).....	82
Tabel 4.19 Hasil Uji T	83
Tabel 4.20 Hasil Uji Sumbangan Efektif & Relatif	84
Tabel 4.21 Hasil Uji MRA	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Informed Consent Wawancara	106
Lampiran 2 Lembar Expert Judgement.....	109
Lampiran 3 Informed Consent Pengisian Kuesioner	113
Lampiran 4 Skala Penelitian	114
Lampiran 5 Skor Uji Coba Blue-Print Skala Modal psikologi	119
Lampiran 6 Skor Uji Coba Blue-Print Skala Kepuasan Kerja.....	120
Lampiran 7 Skor Uji Coba Blue-Print Skala Komitmen organisasi	120
Lampiran 8 Uji Coba Blue-Print Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	121
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas.....	123
Lampiran 10 Hasil Uji reliabilitas.....	143
Lampiran 11 Skor Aitem Skala Modal psikologi.....	144
Lampiran 12 Skor Aitem Skala Kepuasan Kerja	147
Lampiran 13 Skor Aitem Skala Komitmen Organisasi.....	150
Lampiran 14 Skor Aitem Skala perilaku kewarganegaraan organisasional	154
Lampiran 15 Uji Asumsi Klasik.....	157
Lampiran 15 Uji Hipotesis.....	161

ABSTRAK

Rosyika, Maqhfira Maulia (2025), Pengaruh Modal psikologi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. X di Surabaya. Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing : Hilda Halida, M.Psi.

Karyawan sebagai aset utama organisasi memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, salah satunya melalui Perilaku Kewarganegaraan Organisasional yaitu perilaku sukarela yang melebihi tanggung jawab formal. Perilaku kewarganegaraan organisasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya modal psikologi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini menggunakan 78 sampel karyawan PT. X di Surabaya. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *incidental sampling*. Data disebar menggunakan metode kuisioner yang menggunakan skala likert. Hasil data penelitian akan diuji menggunakan metode analisis regresi berganda dan Moderated Rgression Analysis (MRA) dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

Hasil analisis menunjukkan bahwa modal psikologi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai sumbangan efektif modal psikologi sebesar 25,31% dan kepuasan kerja sebesar 36,29%. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Namun, komitmen organisasi memoderasi kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel moderasi pada modal psikologi namun memoderasi kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

Kata kunci : Modal psikologi, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

ABSTRACT

Rosyka, Maqhfira Maulia (2025), The Effect of Modal psikologi and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour with Organizational Commitment as an Intervening Variable in Employees of PT. X in Surabaya. Department of Psychology, Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Hilda Halida, M.Psi.

Employees as the main asset of the organization have an important role in supporting the achievement of organizational goals, one of which is through Organizational Citizenship Behavior, which is voluntary behavior that exceeds formal responsibilities. Organizational citizenship behavior is influenced by various factors, including psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment. This study aims to determine the effect of psychological capital and job satisfaction on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a moderating variable.

This research uses a quantitative approach. This research data uses 78 samples of PT X employees in Surabaya. Sampling was done by incidental sampling method. The data is distributed using a questionnaire method that uses a Likert scale. The results of the research data will be tested using multiple regression analysis and Moderated Rgression Analysis (MRA) methods by testing classical assumptions first.

The results of the analysis show that psychological capital and job satisfaction have a significant influence on organizational commitment with an effective contribution value of psychological capital of 25.31% and job satisfaction of 36.29%. Organizational commitment does not moderate the effect of psychological capital on organizational citizenship behavior. However, organizational commitment moderates job satisfaction on organizational citizenship behavior. Thus, organizational commitment does not act as a var

Keywords: Psychological Capital, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour.

الملخص

روسىكا، مخفيرة موليا (2025)، تأثير رأس المال النفسى والرضا الوظيفى على سلوك المواطنة التنظيمية مع الالتزام التنظيمى كمتغير متدخل فى موظفى فى سورابايا. قسم علم النفس، كلية علم النفس، جامعة مولانا مالكا إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية. المشرف: هيلدا هاليدا، ماجستير

للموظفين باعتبارهم الأصل الرئيسى للمنظمة دور مهم فى دعم تحقيق الأهداف التنظيمية، ويتمثل أحد هذه الأدوار فى سلوك المواطنة التنظيمية، وهو سلوك تطوعى يتجاوز المسؤوليات الرسمية. ويتأثر سلوك المواطنة التنظيمية بعوامل مختلفة، بما فى ذلك رأس المال النفسى، والرضا الوظيفى، والالتزام التنظيمى. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير رأس المال النفسى والرضا الوظيفى على سلوك المواطنة التنظيمية مع الالتزام التنظيمى كمتغير معتدل.

فى سورابايا PT X يستخدم هذا البحث منهجاً كمياً. تستخدم بيانات هذا البحث 78 عينة من موظفى شركة. تم أخذ العينات بطريقة أخذ العينات العرضية. تم توزيع البيانات باستخدام طريقة الاستبيان الذى يستخدم مقياس ليكرت. سيتم اختبار نتائج بيانات البحث باستخدام تحليل الانحدار المتعدد وطريقة تحليل الانحدار من خلال اختبار الافتراضات الكلاسيكية أولاً (MRA) المعتدل.

تُظهر نتائج التحليل أن رأس المال النفسى والرضا الوظيفى لهما تأثير كبير على الالتزام التنظيمى بقيمة مساهمة فعالة لرأس المال النفسى تبلغ 25.31% والرضا الوظيفى 36.29%. لا يخفف الالتزام التنظيمى من تأثير رأس المال النفسى على سلوك المواطنة التنظيمية. ومع ذلك، فإن الالتزام التنظيمى يخفف من تأثير الرضا الوظيفى على سلوك المواطنة التنظيمية. وبالتالي، فإن الالتزام التنظيمى لا يعمل كمتغير

الكلمات المفتاحية رأس المال النفسى، والرضا الوظيفى، والالتزام التنظيمى، وسلوك المواطنة التنظيمية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era industri yang semakin kompetitif saat ini, persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dan organisasi semakin mendorong para karyawan mereka untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja secara signifikan. Karyawan tidak hanya diharapkan menjalankan tugas-tugas rutin mereka, tetapi juga dihadapkan pada tuntutan untuk meraih peningkatan produktivitas yang lebih tinggi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Trianika et al., 2024). Menurut Amelia et al., (2022) karyawan sebagai salah satu aset utama organisasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Selain kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab formal, perilaku karyawan yang bersifat sukarela atau dikenal dengan *orgnizational citizenship behavior* atau perilaku kewarganegaraan organisasional menjadi salah satu faktor yang menonjol dalam membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjang.

Menurut Organ (1988) *orgnizational citizenship behavior* atau biasa disebut dengan perilaku kewarganegaraan organisasional adalah perilaku sukarela yang tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi yang secara positif mempengaruhi efektivitas organisasi. Organ berpendapat bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, karena faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan seperti produktifitas, efsiensi, dan kesejahteraan organisasi akan meningkat apabila individu atau karyawan memiliki perilaku yang baik. Menurut Podsakoff yang dikutip dalam Agustina et al. (2022) perilaku kewarganegaraan organisasional ialah tindakan yang dijalankan oleh anggota organisasi dengan cara sukarela, melampaui tugas-tugas utama mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Perilaku sukarela yang ada pada

perilaku kewarganegaraan organisasional ini mencakup tindakan saling membantu yang tidak memerlukan banyak pengawasan dan memungkinkan para pemimpin dan manajer untuk berkonsentrasi pada tanggung jawab lain yang lebih mendesak. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional yaitu perilaku karyawan yang melampaui tugas yang diberikan serta memiliki kontribusi pada keefektifan organisasi dan tidak secara langsung dikaitkan dengan sistem pemberian imbalan secara formal (Agustina et al., 2022).

Karyawan yang melakukan perilaku kewarganegaraan organisasional sudah mengetahui bahwa pekerjaan ekstra tersebut dilakukan tanpa ada permintaan perusahaan dan tidak ada *reward* yang akan diberikan dari perusahaan secara formal sehingga *extra effort* yang dilakukan oleh pekerja tersebut dikerjakan secara sukarela (Kurniawan, 2015). Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lestari et al., (2018) apabila dalam suatu perusahaan anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif, perusahaan tersebut dinilai memiliki keberhasilan dalam menejerial sumber daya manusianya. Perilaku kewarganegaraan organisasional juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja dan merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal, serta secara tidak langsung dikenali oleh sistem *reward* maka dari itu perilaku kewarganegaraan organisasional dikenal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa yang dibutuhkan oleh perusahaan (Lestari et al., 2018).

Fenomena perilaku kewarganegaraan organisasional menjadi topik yang terus menjadi penting dalam konteks global saat ini, karena karyawan yang berpartisipasi aktif dalam perilaku kewarganegaraan organisasional cenderung lebih terlibat, produktif, dan mampu membantu organisasi menghadapi tantangan global yang semakin kompleks (Amelia & Puspitadewi, 2023). Di Indonesia, fenomena perilaku kewarganegaraan organisasional menjadi semakin penting karena persaingan bisnis yang semakin ketat dan kebutuhan untuk mencapai

keunggulan kompetitif. Menurut Tjiptono dikutip dalam Amelia & Puspitadewi (2023) menemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan negara lain. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya sosial yang kurang mendukung, kurangnya penghargaan dari atasan atas perilaku sukarela, dan kecenderungan untuk hanya fokus pada tugas pokok. Dilansir dari laman Kompasiana.com menuliskan, berdasarkan studi yang dilakukan oleh lembaga penelitian di Indonesia terhadap pekerja di sektor industri pada tahun 2021, banyak pekerja yang tidak menunjukkan perilaku peran ekstra di tempat kerja. 23,3 persen memiliki perilaku kewarganegaraan organisasional tinggi, 16,6 persen memiliki perilaku kewarganegaraan organisasional sedang, dan sisanya 60,1 persen memiliki perilaku kewarganegaraan organisasional yang rendah (Kompasiana, 2022).

Fenomena perilaku kewarganegaraan organisasional juga terlihat pada PT. X. Peneliti mengamati bahwa karyawan operasional, AN, mengalami kesulitan bergabung dalam pelatihan online melalui Zoom akibat pemahaman teknologi yang kurang memadai, namun tidak ada rekan kerja yang berinisiatif membantunya, sehingga ia tertinggal dalam pelatihan. Fenomena lain menunjukkan karyawan B, mengeluhkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjaga kebersihan lingkungan, terlihat dari banyaknya puntung rokok yang dibuang sembarangan meskipun terdapat papan peringatan untuk membuangnya di tempat sampah. Terdapat juga beberapa karyawan yang meninggalkan ruangan sebelum jam pulang kerja, sehingga saat perusahaan menerima pesanan mendadak yang memerlukan tambahan sumber daya manusia, sulit untuk menemukan karyawan yang dapat membantu.

Berdasarkan hasil wawancara Pra-Penelitian yang peneliti lakukan pada 7 & 8 November 2024 kepada empat orang karyawan, yaitu karyawan dengan inisial AE yang memiliki masa kerja selama 2 tahun, karyawan dengan inisial S memiliki masa kerja selama 22 tahun, Karyawan dengan inisial B dengan masa kerja 20 tahun.

Karyawan dengan inisial S dengan masa kerja 22 tahun mengaku tidak keberatan dalam melakukan *extra effort* namun karyawan S membenarkan adanya karyawan yang enggan dalam membantu karyawan lain.

“kalau yang begitu-begitu (membantu karyawan lain) saya tidak pernah keberatan ya selagi saya bisa. Hitung-hitung juga sedekah memudahkan orang lain. Mungkin karena saya sudah lama ya, jadi sudah seperti keluarga sendiri, kalau ada yg perlu bantuan ya pasti saya bantu.”

“benar mbak, memang beberapa ada juga karyawan yang kalau saya lihat kurang tanggap ya sama sekitarnya. Contoh, di smooking area itu kalau mbak lihat banyak yang puntung rokoknya berserakan gitu kan jadinya apa? Nambah-nambahi pekerjaannya cleaning service atau kalau ada yang angkut barang pakai troli dan mau masuk ke lift, perlu orang dari luar untuk menekan tombolnya liftnya. Tapi mas (G) selalu minta tolong dulu ya ke orang lain. Padahal bisa saja orang-orang disekitar inisiatif bantu untuk menekan tombol liftnya.” (S, 07 November 2024).

Menurut karyawan berinisial B yang telah bekerja selama 20 tahun, terpenuhinya hak-hak karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Hal ini, mendorong karyawan untuk melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka.

“sama sih mbak, kalau saya justru berusaha ngebantu karyawan lain kalau memang butuh. Misal seperti kemarin itu, kita bareng-bareng bantu MTSU buat ngelipet kardus meal box karena ada pesanan mendadak. sekarang kalau gak ada yang bantu lalu pesanan jadi terlambat, perusahaan yang kena. Kita juga yang kena. .”

“Menurut saya iya, kalau hak-hak karyawan terpenuhi mereka puas juga dengan bekerja disini, menjalankan apapun jadi lebih ikhlas dan bertanggung jawab. Jadi lebih peduli sama sekitarnya (lingkungan kerja).” (B, 07 November 2024)

Narasumber terakhir merupakan seorang karyawan dengan inisial AE dengan masa kerja dua tahun menunjukkan perilaku yang sebaliknya yaitu enggan dalam membantu pekerjaan diluar jobdesk nya. AE mengaku memiliki keengganan dalam melakukan *extra effort* atau melakukan pekerjaan diluar jobdesknya.

“Kalau aku kurang sih mbak, masing-masing harus bertanggung jawab sama tugasnya sendiri. Kalau memang ada yang butuh bantuan, itu bukan kewajibanku.. Kalau pun ngebantu, aku lebih memilih pas memang ada waktu, bukan sesuatu yang harus dilakukan..”

“Sempet ada sih kepikiran buat resign. Karena aku masih muda juga ya. Pingin cari pengalaman di tempat lain, di tempat yang mungkin bisa kasih aku kepuasan dan pengalaman kerja yang lebih bagus, Cuma lihat nanti sih gimana” .” (AE, 08 November 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan variasi sikap terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Karyawan dengan masa kerja lebih panjang, seperti S dan B, menunjukkan kesediaan tinggi untuk membantu rekan kerja dan melakukan upaya ekstra sebagai wujud kepedulian dan tanggung jawab kolektif, didukung oleh rasa puas atas terpenuhinya hak-hak karyawan yang memotivasi mereka bekerja lebih ikhlas. Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja lebih singkat seperti AE cenderung enggan melakukan tindakan di luar tugas utama, berpendapat bahwa tiap individu hanya perlu bertanggung jawab pada tugasnya sendiri, dan menunjukkan ketidakpuasan yang berpotensi memicu keinginan pindah tempat kerja. Narasi ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan agar perilaku *extra effort* dapat meningkat secara optimal oleh karena itu, perusahaan harus memahami dan mengelola faktor-faktor yang memicu terbentuknya perilaku kewarganegaraan organisasional secara efektif.

Salah satu variabel psikologi yang menjadi faktor internal terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional adalah modal psikologi (*psychological capital*). Luthans (2002) mendefinisikan modal psikologi sebagai ilmu dan penerapan mengenai kekuatan positif yang bersumber dari dalam diri manusia dan kemampuan psikologis yang dapat diukur dan dikembangkan secara efektif dalam empat dimensi yaitu harapan, efikasi, optimisme, dan ketahanan tujuannya untuk meningkatkan performa kinerja di kondisi saat ini (Luthans, 2014). Terdapat empat aspek dalam modal psikologi antara lain pertama, adanya rasa percaya diri (*self-efficacy*) dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Kedua, individu mampu memandang keberhasilan secara positif dengan penuh harapan, baik untuk saat ini maupun di masa depan (optimisme). Ketiga, individu memiliki dorongan kuat untuk berusaha mencapai tujuan dan meraih kesuksesan. Keempat, individu mampu bangkit kembali dan

terus berupaya menjadi lebih baik setelah menghadapi hambatan atau kesulitan (resiliensi), yang mendukung peluang mereka untuk berhasil.

Karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi cenderung akan melakukan perilaku organisasi yang positif pada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Contohnya pada PT. X di Surabaya beberapa karyawan menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan seperti sikap efikasi diri dan resiliensi yang ditunjukkan dengan keyakinan diri dan ketahanan ketika menghadapi situasi yang mendesak dan harus menyelesaikan pesanan mendadak secara tepat waktu. Karyawan tetap tenang dan produktif meskipun sedang menghadapi tekanan dari *deadline*. Kemudian, terdapat karyawan yang memandang tindakan membantu sesama bukan sebagai beban, melainkan sebagai bentuk kepedulian dan tanggung jawab di lingkungan kerja, bahkan menganggapnya sebagai bentuk “sedekah” atau kontribusi pribadi. Pernyataan ini mencerminkan optimisme dan nilai harapan (*hope*) bahwa perbuatan baik akan membawa dampak positif, baik secara personal maupun kolektif.

Menurut Youssef & Luthans (2007) hubungan antara modal psikologi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional terletak pada pengembangan aspek positif dalam diri karyawan, seperti optimisme, harapan, kepercayaan diri, dan kecerdasan emosional. Karyawan yang merasakan kesejahteraan dan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang lebih baik, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif melakukan lebih dari tugas mereka, dan bersikap positif terhadap organisasi. Aspek-aspek ini sejalan dengan karakteristik perilaku kewarganegaraan organisasional, yang mencerminkan kontribusi karyawan di luar tanggung jawab resmi mereka. Selain itu.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Theodora & Ratnaningsih (2020) yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara modal psikologi dengan perilaku kewarganegaraan organisasional pada pramuniaga PT. X cabang Tangerang. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidin dan Amqam (2019) yang menyatakan bahwa psychological capital atau modal psikologi

berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan nilai $r = 0,322$, $p < 0,001$. Temuan ini berbeda dengan penelitian Apriliani et.al (2024) yang menyatakan hasil penelitian pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Kusmaryani (2024) menunjukkan hasil yang sama bahwa aspek harapan, optimisme, ketahanan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dan perbedaan fenomena antara modal psikologi yang baik dengan fenomena indikasi perilaku kewarganegaraan yang rendah menjadikan pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional menarik untuk diteliti lebih lanjut. Hal inilah yang menjadikan penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada PT. X di Surabaya guna melihat sejauh mana indikator modal psikologi dapat mempengaruhi munculnya perilaku kewarganegaraan organisasional.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional adalah kepuasan kerja. Menurut Herzberg dikutip dalam Harahap (2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya yang akan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor hygiene. Menurut Robbins & Judge dikutip dalam Andika et.al (2019) kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Karyawan yang percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Andika et.al (2019) berpendapat kepuasan kerja adalah salah satu akibat yang ditimbulkan oleh perilaku organisasi yang mampu mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa perasaan senang yang dialami oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan yang dinilai penting merupakan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam

menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya (Muhdar, 2015). Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, tampak adanya indikasi kepuasan kerja yang tinggi yang selaras dengan teori dua faktor Herzberg, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis (ekstrinsik).

“ kalau bonus ada, biasanya pak (d) yang ngurus. Contoh kalau performance karyawan bagus pasti dapat bonus. Kemarin tu mbak (a) dapat hadiah dari pusat pergi ke hongkong karena nyampe target.”

“saya 20 tahun kerja di sini, kenapa kok bisa lama ya nyaman, orang-orang nya baik atasan juga baik. Kita kalau ada timnas main kita nonton bareng sama pegawai semua.hari minggu sering bulu tangkis bareng dulu, jadinya solid antar sesama. Kalau ada yang sakit perhatian nengok karyawannya.”
” (N, 07 November 2024)

Fenomena tersebut juga mencerminkan bahwa lingkungan kerja di PT X tidak hanya memberikan penghargaan terhadap kinerja, tetapi juga menciptakan hubungan sosial yang hangat dan suportif dan saling melengkapi dalam membangun kepuasan kerja. Karyawan merasa dihargai secara profesional sekaligus diterima secara sosial dapat loyalitas.

Prameswari & Mulyana (2022) menjelaskan bahwa karyawan yang puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan bersedia melakukan extra effort walaupun hal tersebut bukan kewajibannya. Hal ini terjadi karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Dari hal itulah perilaku Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dalam diri karyawan dapat muncul.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardede (2023) secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organization Citizenship Behaviour. Dapat diketahui nilai signifikansi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,008. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia et al., (2022) bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasional pada 50 karyawan di PT. X. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh wulandari (2019) yang menunjukkan tidak terjadi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional karena $t_{tabel} = 2,000247$

lebih besar dari t hitung sebesar 1,413. Penelitian yang dilakukan oleh Yasmin dan Istisagita (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan ASN. Perbedaan penelitian tersebut menunjukkan pentingnya untuk diteliti lebih lanjut mengenai hubungan kepuasan kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasional.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional adalah komitmen organisasi. Menurut Van Dyne et al., (2005) karyawan yang bekerja untuk jangka waktu yang lama akan lebih memiliki hubungan dekat dan ikatan yang kuat dengan organisasi. Apabila lama kerja didasari atas pilihan positif karyawan, maka hal ini akan meningkatkan ikatan afektif dengan organisasi. Greenberg dan Baron dikutip dalam Purwanto et al.,(2021) Hubungan dan ikatan yang kuat tersebut terhadap organisasi tempatnya bekerja disebut dengan istilah komitmen organisasi. Yusuf & Syarif (2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah Sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. komitmen organisasi merupakan perilaku yang dimiliki individu untuk bertanggung jawab terhadap organisasi yang menaunginya.

Komitmen organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional memiliki hubungan yang saling berkaitan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing et al. (2023) yang membuktikan bahwa Komitmen Organisasi sudah dengan baik berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional artinya, Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour atau perilaku kewarganegaraan organisasional. Sejalan dengan pernyataan Kurniawan (2015) yang menyatakan nilai signifikan komitmen organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasional sebesar 0,001 artinya, terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Namun, terdapat penelitian yang bertolak

belakang dengan penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Prabawa dan Razaq (2016) yang menyatakan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan pentingnya untuk diteliti lebih lanjut mengenai hubungan komitmen organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasional.

Banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara modal psikologi, kepuasan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasional namun sebagian besar studi sebelumnya memfokuskan analisis pada pengaruh langsung modal psikologi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional tanpa mempertimbangkan bagaimana faktor lain yaitu komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi. Variabel moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah antara variabel independi dengan variabel dependen (Sugiyono, 2017). Alasan penulis memilih variabel moderasi komitmen organisasi adalah untuk melihat dengan adanya variabel kimitmen organisasi sebagai varibael moderasi apakah dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh modal psikologi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Adanya fenomena perbedaan perilaku kewarganegaraan organisasional berdasarkan komitmen organisasi yang diidentifikasi dari masa kerja karyawan PT.di Surabaya yaitu karyawan dengan masa kerja lebih dari 15 tahun memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku kewarganegaraan organisasional dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja di bawah 15 tahun. Hal ini didukung dengan penelitian Wicaksono (2022) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional sehingga penulis ingin menambahkan variabel moderasi komitmen organisasi pada penelitian ini untuk menguji apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh antara modal psikologi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, ada beberapa alasan dan urgensi mengapa penelitian tentang pengaruh Modal psikologi dan Kepuasan Kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. X di Surabaya penting untuk diteliti saat ini yaitu penelitian ini sangat penting karena dengan memahami dan mengelola Modal psikologi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dapat membantu organisasi merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Hasil penelitian ini memberikan sumbangan teoritis bagi ilmu psikologi industri dan organisasi. Keterbaruan dari penelitian ini yaitu adanya pendekatan yang menggabungkan Modal psikologi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, serta menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel moderasi secara simultan dalam memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional sehingga pendekatan ini menyajikan kerangka yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian sebelumnya yang hanya melihat pengaruh langsung, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan holistik mengenai dinamika perilaku kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. X di Surabaya**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan masalah menjadi:

1. Bagaimana pengaruh Modal psikologi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional ?.
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional ?.

3. Bagaimana pengaruh Modal psikologi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional melalui variabel komitmen organisasi?.
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional melalui variabel komitmen organisasi?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memaparkan pengaruh Modal psikologi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional .
2. Untuk memaparkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional .
3. Untuk memaparkan pengaruh Modal psikologi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional melalui variabel komitmen organisasi.
4. Untuk memaparkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional melalui variabel komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Harapan Riset ini mampu membawa manfaat :

1. Manfaat Teoritis

- a. Manfaat Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Penelitian ini diinginkan bisa memberi kontribusi guna menambah ilmu pengetahuan, khususnya pada teori modal psikologi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasional dan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bahan referensi dan sumber kajian bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lanjutan pada masa yang akan datang khususnya di lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

b. Manfaat Bagi Mahasiswa

Riset diinginkan mampu memberi sumber informasi maupun masukan kepada mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terkait perilaku organisasi dalam persahaan dan diharapkan mampu memberikan pengetahuan mahasiswa mengenai faktor pendorong adanya perilaku kewarganegaraan organisasional .

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Riset diinginkan bisa memperluas pengetahuan maupun wawasan terkait modal psikologi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dan diharapkan mampu menjadi bekal pengetahuan serta mengimplementasikan faktor-faktor pendorong perilaku kewarganegaraan organisasional lainnya pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Riset berikut diharapkan dapat memberikan manfaat bagi responden dan perusahaan dalam memberikan sumbangsih berupa gambaran atau perkiraan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasionaa karena dengan mengetahui pengaruh antara modal psikologi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional, perusahaan dapat mengembangkan strategi kepada karyawan untuk memaksimalkan potensi perilaku kewarganegaraan organisasional agar mencapai keberhasilan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

1. Definisi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Organ (1988) menjelaskan *Organizational Citizenship Behaviour* atau perilaku kewarganegaraan organisasional adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Menurut Podsakoff dikutip dalam Agustina et al., (2022) perilaku kewarganegaraan organisasional ialah tindakan yang dijalankan oleh anggota organisasi dengan cara sukarela, melampaui tugas-tugas utama mereka yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Perilaku sukarela yang ada pada perilaku kewarganegaraan organisasional ini mencakup tindakan saling membantu yang tidak memerlukan banyak pengawasan dan memungkinkan para pemimpin dan manajer untuk berkonsentrasi pada tanggung jawab lain yang lebih mendesak. Perilaku kewarganegaraan organisasional yaitu perilaku karyawan yang melampaui tugas yang diberikan, memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi dan tidak secara langsung dikaitkan dengan sistem pemberian imbalan secara formal (Agustina et al., 2022). Menurut (Dinniaty & Fitriani, 2019). Perilaku kewarganegaraan organisasional atau juga disebut sebagai perilaku ekstra peran merupakan perilaku yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela, tidak mengharapkan adanya penghargaan (reward) yang diberikan oleh perusahaan, dan mampu mendorong peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi.

Perilaku kewarganegaraan organisasional merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, mengacu pada

konstruk dari *extra role behavior*, didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Perilaku kewarganegaraan organisasional merupakan perilaku yang fungsional, *extra effort*, proporsional, yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi (Sihombing & Sitanggang, 2019). Perilaku kewarganegaraan organisasional ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Perilaku yang disebut juga *extra effort behavior* tersebut sangat diperlukan dalam dinamika kehidupan organisasi, khususnya organisasi nirlaba seperti organisasi sekolah/pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional adalah kemauan sukarela karyawan atau anggota organisasi untuk bekerja diluar *job-desc* yang bertujuan untuk menunjang kemajuan dan keberhasilan organisasi tanpa adanya penghargaan (*reward*) secara langsung.

2. Dimensi-dimensi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Organ (1988), menyatakan bahwa ada lima dimensi dari perilaku kewarganegaraan organisasional, yaitu:

- a. *Altruism (Helping)*, merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan habis sembuh dari sakitnya.
- b. *Conscientiousness*, mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal keperilakuan) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan.

- c. *Sportsmanship* (sikap sportif), merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.
- d. *Courtesy* (kebaikan), Merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum dia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya
- e. *Civic Virtue*, merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Perilaku Kewarganegaraan Organisasional*

Menurut Organ dikutip dalam Fathiyah & Pasla (2021) peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasional dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut menurut Fathiyah & Pasla (2021) mengenai hal tersebut :

a) Faktor Internal

1) Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Organ dan Bateman dikutip dalam Fathiyah & Pasla (2021) menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan perilaku kewarganegaraan organisasional. Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja.

2) Komitmen Organisasi

Bilqisth (2023) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Menurut Allen & Mayer (1990) komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

3) Moral Karyawan

Moral berasal dari bahasa latin yaitu *mo res* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja (Fathiyah & Pasla, 2021). Moral merupakan kewajiban - kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Menurut Salam dikutip dalam Bilqisth (2023) ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

4) Motivasi

Motivasi yaitu kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan

oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Fathiyah & Pasla (2021) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/tujuan.

b) Faktor Eksternal

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Fathiyah & Pasla, 2021).

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein dalam Titisari dikutip dalam Fathiyah & Pasla (2021) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Menurut Robbins dikutip dalam Fathiyah & Pasla (2021) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi.

4. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dalam Perspektif Islam

Pandangan Islam mengenai fithrah manusia di dunia merupakan *zoon politicon* dimana manusia tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan bantuan orang lain sehingga konsepsi tersebut mengindikasikan bahwa manusia tidak bisa lepas dari kerja sama dan gotong royong dengan manusia lainnya untuk kepentingan bersama. Bagi seorang muslim, faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku kewarganegaraan organisasional didasarkan pada motivasi untuk mendapat ridho Allah SWT. Perilaku kewarganegaraan organisasional erat kaitannya dengan taawun, Ukhuwah, dan mujahadah. Perilaku-perilaku positif yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai kesejahteraan dan kenyamanan merupakan perilaku yang sangat ditekankan dalam Islam. Sebagaimana dalam sura Al-Maidah ayat 02 sebagai berikut :

Tabel 2.1 QS. Al-Maidah ayat 2 Analisa Modal Psikologi

Lafadz	Arti	Kaitan Psikologis
وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى	<i>“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa”</i>	Ayat ini menekankan pentingnya kerja sama dan kontribusi sukarela dalam kebaikan. Konteks perilaku kewarganegaraan organisasional, ini merefleksikan dimensi altruism dan civic virtue, yaitu perilaku membantu rekan kerja tanpa diminta, dan peduli terhadap keberlangsungan organisasi. Secara psikologis, sikap ini menunjukkan adanya motivasi intrinsik dan komitmen moral, yang mengarah pada terciptanya lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan harmonis.
وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ	<i>“Dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”</i>	Ayat ini merupakan peringatan agar tidak terlibat dalam perilaku negatif yang merugikan organisasi, seperti sabotase kerja atau konflik antar individu. Perilaku kewarganegaraan organisasional, hal ini menjadi pengingat untuk menumbuhkan budaya etika kerja yang sehat dan menjauhi perilaku kontraproduktif. Psikologi Islam menekankan pengendalian diri (<i>self-regulation</i>) dan tanggung jawab sosial dalam setiap tindakan.
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ	<i>“Dan bertakwalah kepada Allah; sungguh, Allah sangat keras hukuman-Nya.”</i>	Penutup ayat ini menegaskan pentingnya niat dan integritas dalam setiap bentuk kerja sama. Analisis perilaku kewarganegaraan organisasional, hal ini menekankan bahwa kontribusi positif dalam organisasi bukan hanya untuk penghargaan duniawi, tetapi juga karena kesadaran spiritual dan nilai ibadah. Psikologi Islam melihat OCB sebagai bentuk amal saleh dalam dunia kerja, yang didasari oleh ketakwaan dan keikhlasan.

Ayat di atas menunjukan bahwa tolong menolong, gotong royong dan kerjasama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini karena manusia

merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu membutuhkan orang lain, baik di rumah ataupun di perusahaan. Perusahaan menuntut pegawai bekerja secara profesional serta meningkatkan kinerja organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan dalam bekerjasama karena kemampuan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan, biasanya bergantung pada tujuan apa yang diinginkan dengan bergabung dalam perusahaan bersangkutan.

B. Modal psikologi

1. Definisi Modal psikologi

Luthans (2002) mendefinisikan perilaku organisasi positif atau modal psikologi sebagai studi yang menerapkan sumber daya manusia yang berorientasi positif dan memiliki kapasitas psikologi yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk peningkatan kinerja di industri dan organisasi. Kerangka kerja modal psikologi yang telah ditetapkan, kapasitas tersebut harus memenuhi kriteria yaitu a) kapasitas tersebut harus berdasarkan teori dan penelitian yang dapat diukur secara valid dan b) kapasitas tersebut bersifat “*state like*” terbuka terhadap perubahan dan perkembangan serta memiliki kinerja yang dapat dibuktikan (Youssef & Luthans, 2007).

2. Dimensi Modal psikologi

Luthans menjelaskan bahwa modal psikologi merupakan kondisi perkembangan positif psikologis pada individu yang ditandai dengan :1) memiliki kepercayaan diri (*Self efficacy*) yang membuat individu berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas yang menantang. 2) Membuat referensi positif (optimisme) agar berhasil di masa sekarang dan di masa yang akan datang. 3) tekun dalam mencapai tujuan dan jika perlu mengarahkan jalan menuju (harapan) untuk mencapai keberhasilan. 4) ketika di landa masalah individu mampu bertahan dan bangkit (resiliensi) (Youssef &

Luthans, 2007). Komponen dalam *modal psikologi* yaitu harapan, *self efficacy*, *optimisme*, dan resiliensi.

a) Harapan

Luthans dan rekan-rekannya membawa penelitian harapan (*Hope*) ke dalam lingkungan kerja (Rachmawati, 2017). Menurut Avey dikutip dalam Rachmawati (2017) pada psikologi positif harapan memiliki peran yang penting yaitu membantu individu dalam memiliki kekuatan pengerak yang memungkinkan individu mampu dalam menghadapi rintangan yang berat serta dapat membayangkan masa depan yang menjanjikan. Hal ini berkaitan dengan profitabilitas, kepuasan dan retensi kerja, performa kerja, kebahagiaan kerja, dan komitmen organisasi (Youssef & Luthans, 2007).

b) Resiliensi

Didasari oleh penelitian oleh Masten dan rekan-rekannya secara umum dipandang sebagai reaksi adaptasi positif dalam menghadapi tantangan yang sulit (Youssef & Luthans, 2007). Menurut Luthans (2002) resiliensi adalah kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan. Resiliensi yang dimiliki pekerja mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan kebahagiaan.

c) Optimisme

Menurut seligman (Pouramini & Fayyazi, 2015)) optimisme digambarkan sebagai atribusi yang diukur dengan gaya penjelasan. Terdapat berbagai penelitian yang menjelaskan manfaat potensial dari optimisme dalam perencanaan karir dan kesuksesan dalam kepemimpinan.

d) Efikasi diri

Efikasi diri diperkasai oleh penelitian Bandura (Pouramini & Fayyazi (2015) yaitu kepercayaan diri dapat dikembangkan oleh individu. Menurut Luthans & Stajkovic (Pouramini & Fayyazi

(2015)) efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengembangkan motivasi, pikiran, dan keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Efikasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pekerja

3. Modal psikologi dalam Perspektif Islam

Menurut Luthans et al. (2007) psikologi sebagai modal memiliki beberapa dimensi. Adapun dimensi menurut Luthans berjumlah empat dimensi yaitu, optimisme, resiliensi diri atau rasa bangkit dari keterpurukan, hope atau harapan, dan efikasi diri atau kepercayaan diri. Dimensi yang disampaikan oleh Luthans et al., (2007). Memiliki korelasi terhadap perspektif Islam adapun empat dimensi *modal psikologi* dalam surat Ali Imron ayat 139 :

Tabel 2.2 QS. Ali Imran ayat 139 Analisa Modal Psikologi dalam Islam

Lafadz	Terjemahan	Analisis Psikologis (Modal Psikologi)
وَلَا تَهِنُوا	“Dan janganlah kamu bersikap lemah”	Mengandung arti adanya dorongan resilience (ketahanan psikologis), yaitu kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tantangan. Pesan ini mendorong individu agar tidak menyerah atau kehilangan semangat ketika menghadapi kegagalan atau tekanan.
وَلَا تَحْزَنُوا	“Dan janganlah (pula) kamu bersedih hati”	Merujuk pada penguatan <i>optimism</i> (optimisme), yaitu sikap positif terhadap masa depan. Ayat ini mendorong individu untuk tetap berharap dan melihat sisi baik dalam kondisi sulit.
وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ	“Kamu adalah yang paling tinggi (derajatnya)”	Memperkuat <i>self-efficacy</i> (efikasi diri), yaitu kepercayaan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi tantangan. Pesan ini meningkatkan rasa percaya diri bahwa orang beriman memiliki keunggulan moral dan spiritual.
إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ	“Jika kamu orang-orang beriman”	Menunjukkan syarat <i>hope</i> (harapan) yang lahir dari keimanan. Harapan yang kuat dalam Islam bukan sekadar optimisme kosong, tetapi berbasis pada keyakinan terhadap janji Allah. Hal ini menjadi fondasi motivasi internal untuk terus berusaha.

Pengertian dari arti di atas menunjukkan bahwasannya sebagai orang mukmin janganlah memiliki rasa pesimis dalam kehidupan sejalan dengan tafsir Al-munir yang di jelaskan oleh Az- Zuhaili (Fauziah, 2023). Allah telah memberikan kemulyaan bagi nya yang selalu berperasangka bai katas nya dan janganlah berputus asa dalam kehidupan.

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dikutip dalam Naway (2017) dalam kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi jika faktor motivator dan higienis dapat terpenuhi. Faktor motivator yaitu berkaitan dengan isi pekerjaan dan mendorong kepuasan kerja dan faktor higienis yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja dan mencegah ketidakpuasan. Porter dikutip dalam Sauni (2021) mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Dijelaskan juga pengertian kepuasan kerja oleh Sauni (2021) yang didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Kreitner & Kinicki (2014) menjabarkan kepuasan kerja sebagai bentuk tanggapan afeksi atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaannya. Menurut Locke dalam Sauni (2021) kepuasan kerja adalah penilaian atas pekerjaan seseorang sebagai sesuatu kemungkinan untuk mencapai nilai pekerjaan seseorang tersebut, membuktikan bahwa nilai-nilai ini sesuai atau membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang. Adanya dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan atau kebutuhan dasar. Nilai –nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan (Sauni, 2021). Sementara itu, menurut Luthans (Naway, 2017) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang muncul dari persepsi, penilaian, serta tanggapan emosional individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan dan lingkungannya, yang dipengaruhi oleh terpenuhinya faktor motivasional dan higienis, kesesuaian antara harapan dan realitas kerja, serta ketercapaian nilai-nilai atau kebutuhan dasar yang penting bagi individu tersebut.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan aspek yang tidak menimbulkan ketidakpuasan jika tidak ada, tetapi dengan memberi nilai kepuasan karyawan akan meningkat. Menurut Lopang et al. (2023) aspek-aspek ini diambil berdasarkan teori dua faktor (Herzberg, 1959) yakni faktor motivator karena faktor ini erat kaitanya dengan kepuasan kerja. Faktor motivator ini dari 6 (enam) aspek yaitu :

a) Kemajuan

Kemajuan diartikan sebagai peningkatan kemampuan, kapasitas, status atau kedudukan seseorang di tempat kerja, dengan kata lain seberapa tinggi karyawan tersebut dalam bekerja. apabila tidak ada kemajuan (gagal) atau gagal maka dianggap kemajuan yang buruk. Misalnya, seorang pekerja keras diberi jabatan lebih tinggi karena hasil pekerjaannya memuaskan atasannya

b) Pekerjaan itu sendiri

Faktor ini dimaksudkan pada acara pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Faktor ini dapat mempengaruhi pekerja secara positif maupun negatif. Misalnya, tugasnya sangat sederhana atau rumit, menarik atau membosankan.

c) Tanggung Jawab

Adanya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan merasa memiliki tugas yang dilakukan yang mengarah pada perasaan bertanggung jawab atas proses tersebut. Tanggung jawab

membuat seorang karyawan merasakan pentingnya dirinya sehingga mereka melakukan pekerjaan mereka sendiri, hal ini akan membantu dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi sehingga dapat menjadi pihak-pihak yang terlibat dalam perancangan dan pelaksanaan di perusahaan.

d) Peluang untuk berkembang

Peluang untuk berkembang ini dapat menjadi pemicu pegawai untuk mengembangkan potensi individu dan kemajuan karier. Hal ini bisa berupa pelatihan teratur, memberikan waktu untuk mempelajari hal atau keterampilan baru

e) Penghargaan

Pengakuan atau penghargaan positif terjadi ketika individu menerima pujian atau penghargaan ketika mencapai atau telah mencapai target tertentu dalam pekerjaannya. Pada saat yang sama, *punishment* dapat terjadi kepada karyawan, hal ini mencakup kritik dan celaan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

f) Prestasi

Prestasi positif mencakup pencapaian kesuksesan, seperti menyelesaikan tugas sulit tepat waktu, menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, atau melihat hasil positif dari pekerjaan seseorang, namun terdapat pula prestasi negatif yang menunjukkan kegagalan untuk terus bekerja atau membuat keputusan yang buruk di tempat kerja.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Fortuna (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

a) Psikologik

faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan

b) Sosial

faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya

c) Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya

d) Finansial

faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

4. Kepuasan Kerja dalam Prespektif Islam

Islam memandang bekerja adalah ibadah. Kepuasan kerja menjadi tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah Swt. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja.

Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun

pekerjaan akhirat (Hidayat & Firdaus (2018). Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At Taubah ayat 59:

Tabel 2.3 QS. At Taubah ayat 59 Analisa Kepuasan Kerja dalam Islam

Lafadz	Terjemahan	Analisis Psikologis Kepuasan Kerja
وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ	<i>"Dan sekiranya mereka benar-benar ridha terhadap apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka"</i>	Menggambarkan sikap puas dan menerima (ridha) yang merupakan aspek motivator dalam teori Herzberg. Ayat ini menunjukkan bahwa kerja, ridha terhadap rezeki (gaji, posisi, penghargaan) adalah bentuk penghargaan intrinsik yang memperkuat kepuasan batiniah, bukan hanya kepuasan material.
وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ	<i>Dan mereka berkata: "Cukuplah Allah bagi kami"</i>	Menunjukkan orientasi spiritual sebagai motivator kerja. Keyakinan bahwa Allah mencukupi adalah bentuk motivasi intrinsik yang memperkuat semangat dan ketenangan dalam bekerja, meskipun faktor ekstrinsik terbatas.
سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ	<i>"Allah dan Rasul-Nya akan memberi kami karunia-Nya"</i>	Sikap ini mencerminkan kepercayaan terhadap masa depan yang lebih baik, sejalan dengan harapan dalam pekerjaan. Secara psikologi, hal ini menciptakan rasa aman psikologis dan optimisme yang memperkuat kepuasan kerja jangka panjang.
إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ	<i>"Sesungguhnya hanya kepada Allah kami berharap"</i>	Fokus kepada tujuan spiritual dan makna kerja. Hal ini menggambarkan aktualisasi diri dan makna hidup sebagai faktor pendorong kepuasan kerja yang paling tinggi.

Ayat ini menekankan pentingnya sikap rida (penerimaan) terhadap ketentuan dan rezeki yang diberikan Allah dan Rasul-Nya. Sikap kepuasan kerja, mencerminkan bentuk kepuasan batin terhadap posisi, tanggung jawab, dan hasil

yang diperoleh dalam pekerjaan. Rasa cukup (qana'ah) dan tawakal yang tercermin dalam kalimat 'Hasbunallah' menunjukkan landasan spiritual yang kuat dalam mengelola harapan dan kenyataan. Secara psikologis, hal ini selaras dengan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan muncul ketika harapan individu sejalan dengan realita yang diterima. Sikap ini menciptakan kestabilan emosional, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap organisasi, serta mengurangi konflik batin dan stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam mengajarkan pentingnya sikap positif terhadap pemberian Allah sebagai dasar terciptanya kepuasan kerja yang autentik dan berkelanjutan.

D. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1990) Komitmen dalam berorganisasi adalah tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi tempat kerja yang dibentuk dalam tiga komponen utama yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan.

Mathins dan Jackson dikutip dalam Saputra (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut, dengan adanya komitmen seorang karyawan, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai kemajuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlibat

dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya (Saputra, 2020).

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Sumanto & Herminingsih (2016) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) mengelompokan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi, dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

b. Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*)

Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya.

4. Komitmen Organisasi dalam Prespektif Islam

komitmen atau keyakinan dalam konteks islam merujuk pada sikap yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan besungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal dan harus dimiliki oleh

setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Allah SWT berfirman pada surat Fushilat ayat 30 :

Tabel 2.4 QS. Fushilat ayat 30 Analisa Komitmen Organisasi dalam islam

Lafadz	Terjemahan	Analisis Psikologis Komitmen Organisasi
إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا	"Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: Tuhan kami ialah Allah kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka (istiqamah)"	Menggambarkan komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional dan keyakinan terhadap nilai-nilai inti. Ayat ini merujuk pada istiqamah dalam mencerminkan konsistensi perilaku, dedikasi, dan integritas terhadap tujuan organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai Islam.
تَنْزِيلُ عَلَيْهِمْ الْمَلَائِكَةُ	"Maka malaikat akan turun kepada mereka"	Menunjukkan dukungan spiritual atas komitmen yang kuat. Secara psikologi Islam, ini menggambarkan bahwa individu yang konsisten dalam kebaikan akan memperoleh ketenangan dan bimbingan, yang dapat meningkatkan keteguhan dalam peran dan tanggung jawab kerja.
أَلَا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا	"Janganlah kamu takut dan janganlah kamu bersedih hati"	Mencerminkan ketenangan psikologis akibat komitmen yang kuat. Secara dunia kerja, karyawan yang memiliki komitmen organisasi cenderung tidak mudah goyah menghadapi tekanan, karena memiliki landasan nilai yang kokoh dan keyakinan bahwa setiap usaha akan bernilai ibadah.
وَأُبَشِّرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ	"Dan bergembiralah dengan surga yang telah dijanjikan kepadamu"	Ini merupakan penguatan motivasi akhirat, di mana loyalitas dan komitmen terhadap kebaikan akan mendapatkan balasan. secara konteks organisasi, hal ini menginternalisasi bahwa bekerja dengan penuh komitmen adalah bagian dari jalan menuju ridha Allah.

Ayat di atas dapat dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati. Keteguhan hati yang penuh dengan keyakinan

untuk tetap konsisten yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itulah janji Allah SWT kepada makhluknya.

E. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Modal psikologi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Luthans (2002) mendefinisikan modal psikologi sebagai studi yang menerapkan sumber daya manusia yang berorientasi positif dan memiliki kapasitas psikologi yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk peningkatan kinerja di industri dan organisasi

Menurut Luthans (2002) hubungan modal psikologi dengan perilaku kewarganegaraan organisasional didasarkan pada konsep modal psikologi berfokus pada pengembangan aspek positif dalam diri karyawan, seperti optimisme, harapan, kepercayaan diri, dan kecerdasan emosional. Karyawan yang merasakan kesejahteraan dan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang lebih baik, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif untuk melakukan lebih dari tugas mereka, dan bersikap positif terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan perilaku kewarganegaraan organisasional yang melibatkan perilaku sukarela yang mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pouramini & Fayyazi (2015) mengungkapkan bahwa modal psikologi secara signifikan berhubungan positif dengan perilaku kewarganegaraan organisasional. Temuan ini konsisten dengan penelitian Van Dyne dan Kostova (Rachmawati, 2017) yang menemukan kepemilikan psikologis positif berhubungan positif dengan peran/perilaku ekstra keanggotaan pada suatu organisasi. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2017) membuktikan adanya hubungan positif modal psikologi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada perusahaan manufaktur di Semarang.

Modal psikologi tidak hanya berperan sebagai kekuatan dari dalam diri individu, tetapi juga turut membentuk lingkungan kerja yang positif.

Karyawan yang merasa mampu, optimis, dan tangguh dalam menghadapi tantangan kerja, mereka tidak hanya lebih produktif secara individu, tetapi juga menciptakan efek positif yang menular ke lingkungan sekitar sehingga modal psikologi memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Pengembangan modal psikologi dalam diri karyawan merupakan langkah strategis yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang suportif, kolaboratif, dan berorientasi pada kontribusi sukarela demi keberhasilan bersama.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Pendapat Robbins (Sauni (2021) mengatakan adanya keterkaitan kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Menurutnya, Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor internal terpenting yang dapat membentuk Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan melampaui perkiraan normal. Lebih dari itu, karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pardede, 2023) secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organization Citizenship Behaviour. Diketahui nilai signifikansi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,008. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia et al., (2022) bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasional pada 50 karyawan di PT. X. Temuan lain yang dilakukan oleh Lubis (2020) pada karyawan RS Pertamina Brandan menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasional. Temuan-temuan ini memperkuat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.

Berdasarkan hasil telaah dan temuan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kewarganegaraan organisasional karena secara psikologis, karyawan yang merasa puas cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih, bahkan di luar tugas formal yang diharapkan. Hal ini menciptakan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif, yang pada akhirnya memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menghargai kontribusi karyawan, dan memberikan kepuasan dalam aspek pekerjaan merupakan langkah strategis untuk menumbuhkan perilaku kewarganegaraan organisasional dalam organisasi.

3. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Modal psikologi merupakan kombinasi dari empat komponen utama, yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi, yang berperan sebagai kekuatan positif dalam diri individu untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja (Youssef & Luthans, 2002). Individu yang memiliki modal psikologi tinggi cenderung memiliki persepsi dan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional yaitu perilaku sukarela yang melampaui tuntutan peran formal. Menurut Robbins (dalam Dewi & Subudi, 2016) Komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi dan menjadi faktor penting yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Theodora & Ratnaningsih (2020) menemukan bahwa modal psikologi berpengaruh positif terhadap

perilaku kewarganegaraan organisasional. Selain itu, Youssef & Luthans (2007) menyatakan bahwa modal psikologi secara langsung memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional, dan efek tersebut dapat menjadi lebih kuat dengan adanya kondisi organisasi yang mendukung, termasuk komitmen karyawan terhadap organisasi. Sihombing et al., (2023) yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi sudah dengan baik berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional artinya. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behaviour. Sejalan dengan pernyataan Kurniawan (2015) yang menyatakan nilai signifikan komitmen organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasional sebesar 0,001 artinya, terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono (2020) mendukung pernyataan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan nilai signifikan $0,000 < (0,05)$.

Komponen-komponen modal psikologi seperti efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi, secara kolektif menciptakan kekuatan psikologis dalam diri individu untuk bersikap proaktif di tempat kerja. Hal tersebut diperkuat dengan semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan, semakin kuat pula pengaruh modal psikologi terhadap kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional. Penjelasan ini sejalan dengan temuan Sihombing et al. (2023) dan Kurniawan (2015), yang menekankan bahwa baik komitmen afektif maupun normatif memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Adanya modal psikologi memiliki peran yang penting dalam mendorong perilaku kewarganegaraan organisasional dan pengaruh tersebut dapat diperkuat melalui tingginya komitmen organisasi. Artinya, karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi akan lebih besar kemungkinannya untuk bertindak di luar peran formal mereka secara sukarela.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung mempersepsikan organisasi secara positif dan menunjukkan perilaku prososial yang dikenal sebagai Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional merujuk pada perilaku sukarela yang melampaui tugas formal, seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, dan menunjukkan inisiatif (Organ, 1988). Komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Ketika karyawan tidak hanya puas, tetapi juga memiliki komitmen yang tinggi, mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional secara konsisten dan intens.

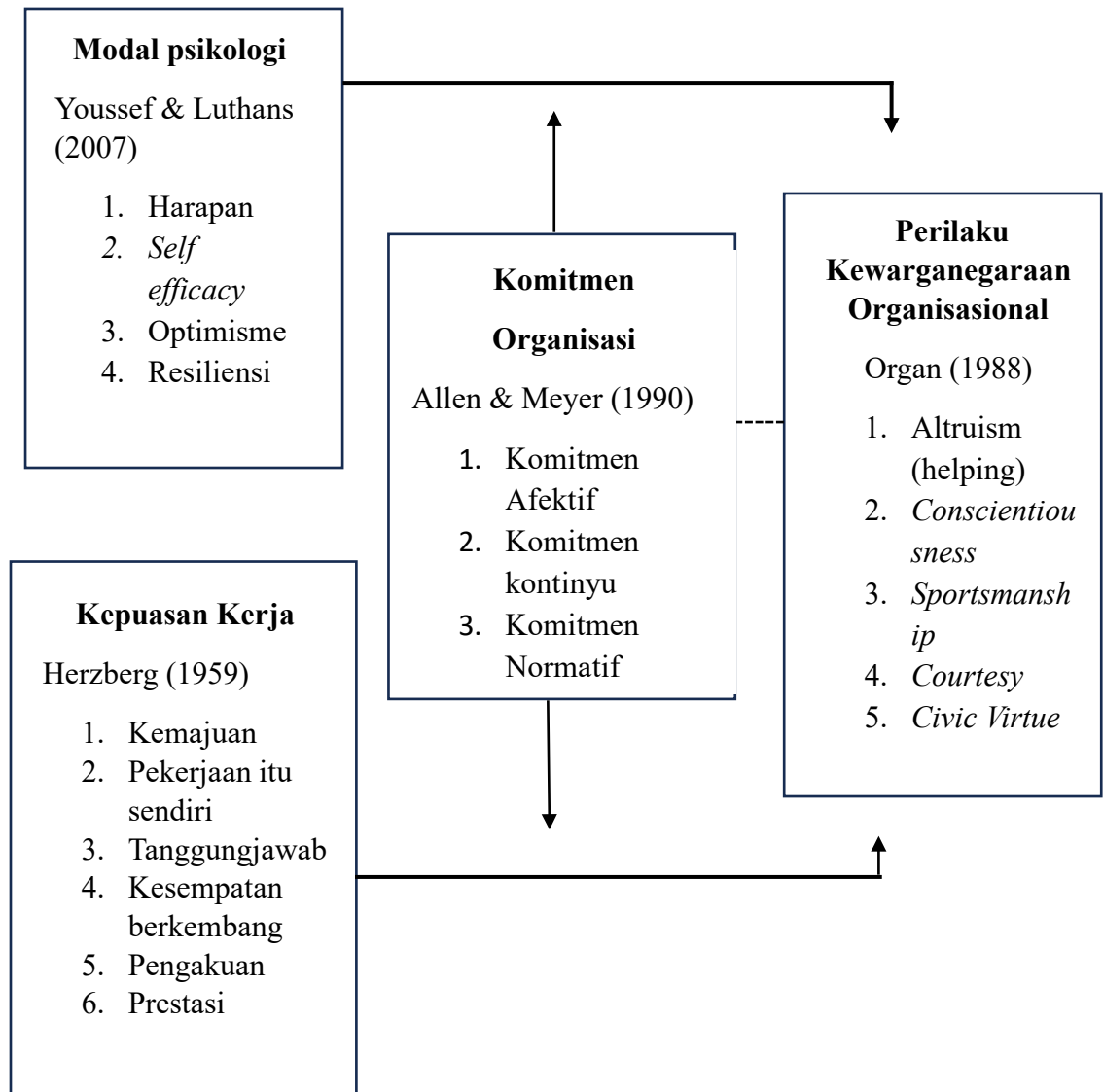
Sejumlah penelitian telah mendukung adanya hubungan antara kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasional, serta peran komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Robbins dikutip dalam Sauni (2021) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, dan memberikan kontribusi di luar tugas formal. Penelitian yang dilakukan oleh Pardede (2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional di mana karyawan yang puas lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku prososial. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Amelia et al. (2022) yang membuktikan

adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan di PT. X. Selain itu, Watoni (2019) menegaskan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra-rol, sehingga karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan komitmen organisasi yang kuat akan lebih cenderung menunjukkan perilaku perilaku kewarganegaraan organisasional secara konsisten.

Secara praktisi karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku positif seperti membantu rekan kerja atau berkontribusi lebih dari tugasnya. Kepuasan yang diikuti dengan rasa terikat secara emosional dengan tempat mereka bekerja mereka akan lebih terdorong untuk bersikap loyal, peduli, dan rela melakukan hal-hal di luar tugas formal tanpa mengharapkan imbalan langsung. Di sinilah peran komitmen organisasi menjadi sangat penting karena komitmen mampu memperkuat dampak kepuasan kerja menjadi bentuk perilaku nyata yang bermanfaat bagi organisasi, yaitu Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional, namun hubungan ini menjadi lebih kuat ketika dimoderasi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi memperkuat dorongan intrinsik karyawan yang puas untuk menunjukkan perilaku positif yang bermanfaat bagi organisasi.

F. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah dijabarkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H₁ : Modal psikologi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

H₂ : Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

H₃ : Modal psikologi berpengaruh positif terhadap Organizational
Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi

H₄ : Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap Perilaku
Kewarganegaraan Organisasional melalui Komitmen Organisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Hardani et al., 2020) penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang terstruktur terhadap fenomena serta hubungannya. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner data bisa diperoleh dengan objektif dan di uji menggunakan proses validitas dan reliabilitas (Sahir, 2021). Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* yaitu jenis penelitian untuk mengukur antar variabel yang akan dihipotesiskan (Sugiyono, 2017). Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara 4 variabel untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya.

Tujuan penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini guna melakukan uji pengaruh modal psikologi dan kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Baik secara simultan dari dua variabel independen ke satu variabel dependen dan ke variabel intervening maupun masing-masing variabel independen ke variabel dependen dan variabel intervening (Sugiyono, 2017).

B. Identifikasi Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel penelitian adalah sikap atau sifat sebagai atribut individu, benda, atau bahkan peristiwa yang memiliki variasi antara satu dengan yang lainnya. Variabel juga disebut sebagai atribut keilmuan atau kegiatan yang peneliti putuskan untuk tujuan penelitian dan

kemudian sampai pada suatu kesimpulan. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya maka dapat dibedakan menjadi dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dilansir dari (Sugiyono, 2017) menunjukkan bahwa bebas ini dapat disebut sebagai variabel *independent* yang artinya dapat menjadi prediktor yang menjadi sebab terjadinya hubungan dan mempengaruhi munculnya variabel terikat (*dependent*). Sementara itu, terikat menjadi konsekuensi dari adanya variabel bebas.

Adapun variabel bebas maupun terikat dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen : Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (Y)
2. Variabel Independen : Modal psikologi (X^1) & Kepuasan kerja (X^2)
3. Variabel Moderasi : Komitmen Organisasi (Z)

C. Definisi Operasional

1. Modal Psikologi

Modal psikologi merupakan kemampuan karyawan yang berfokus pada kekuatan, kebajikan, dan pengalaman positif dalam diri individu ketika menyelesaikan tugas kerja dan menghadapi tantangan. Terdapat empat komponen utama dalam modal psikologi yang dikemukakan oleh Youssef & Luthans (2007) yaitu Kepercayaan diri (*self efficacy*), Optimisme, Harapan, dan resiliensi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi karyawan maupun lingkungan kerja terpenuhi, sehingga memunculkan perasaan yang positif dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herzberg dikutip dalam Fathiyah (2021) pada faktor motivator terdapat enam aspek pada kepuasan kerja yaitu kemajuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, peluang untuk berkembang, penghargaan, dan prestasi.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan karyawan yang bersedia mendukung serta mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan serta mendukung tujuan perusahaan. Allen dan Meyer (1990) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

4. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Perilaku Kewarganegaraan Organisasional adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan dengan cara membantu dan mendukung lingkungan kerja demi tercapainya kelancaran operasional perusahaan. Organ (1988) menyatakan bahwa ada lima dimensi dari perilaku kewarganegaraan organisasional, yaitu altruisme, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, *Civic Virtue*.

D. Populasi

Populasi pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek ataupun objek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditentukan untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dapat disebut juga sebagai jumlah keseluruhan yang diteliti sebagai subjek ataupun obyek penelitian (Sahir, 2021). Subjek penelitian ini merupakan karyawan pada PT. X di Surabaya.

E. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sahir, 2021). Menurut Hendrayadi (2019), jika populasi terlalu besar saat pengambilan sampel secara langsung dari setiap anggota, rumus Slovin dapat digunakan untuk menghitung besar sampel yang dibutuhkan. Penelitian ini penulis tidak mungkin mempelajari semua populasi, hal ini disebabkan banyak faktor, seperti keterbatasan biaya, ketersediaan tenaga dan waktu. Oleh karena itu, peneliti mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan pada bagian

yang diambil tersebut mewakili bagian lain yang tidak diteliti. Pada penelitian ini, subjek yang diambil yaitu karyawan aktif PT.X.

Agar mempermudah pelaksanaan penelitian, diperlukan pengambilan sampel yang berguna terutama ketika jumlah populasi yang diteliti cukup besar. Jumlah karyawan di PT. X sebanyak 248 karyawan untuk mengetahui sampel penelitian maka digunakan rumus Slovin (dalam Hendrayadi (2019) dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Presisi (10%)

Dari rumus di atas didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{248}{1 + 248 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{248}{3,48}$$

$$n = 71,26$$

Hasil perhitungan rumus Slovin adalah sebesar 71, 26 yang berarti butuh 71,26 sampel yang digunakan untuk penelitian ini. Namun, Untuk memudahkan penelitian maka jumlah sampel sebesar 71,26 dibulatkan menjadi 71 untuk mengantisipasi terjadinya responden yang tidak memberikan jawaban yang tidak valid, maka peneliti melakukan over sampling yaitu strategi yang dilakukan dengan sengaja meningkatkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 78 sampel.

F. Teknik Pengambilan Sampel

Terdapat teknik pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut (Hardani et al., 2020) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan pengambilan sebagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili nilai atau sifat seluruh populasi yang ada. Terdapat beberapa teknik pengambilan sample yang di gunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Menurut Sahir (2021) *non-probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih. Adapun Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Insidental. Menurut Sugiyono (2017) Sampling Insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu metode yang digunakan untuk menghimpun informasi dari berbagai sumber. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sahir (2021), wawancara merupakan suatu pertemuan antara dua individu dengan tujuan untuk saling bertukar informasi dan gagasan melalui proses tanya jawab, sehingga dapat menciptakan pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu topik. Pada penelitian ini dilakukan wawancara kepada beberapa subjek yaitu karyawan aktif PT.X.

2. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku *non verbal* yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sahir (2021) observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala

yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di perusahaan untuk mengetahui fenomena yang terjadi dalam perusahaan.

3. Kuesioner

Menurut (Sahir, 2021) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada pelaksanaan metode ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner melalui barcode yang berisi google form yang dapat discan oleh karyawan agar mempermudah akses pengisian kuesioner.

H. Skala Pengukuran

Hardani et al. (2020) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2017) skala likert yang digunakan pada observasi ini yaitu memiliki nilai minimum 1 dan maksimum nilai 4, yang pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui jawaban responden secara pasti, apakah lebih condong pada jawaban yang setuju ataupun tidak setuju, selain itu pemilihan skor 1-4 juga untuk menghindari jawaban ragu-ragu.

Jawaban dari responden dibagi dalam empat kategori penilaian yaitu:

Tabel 3. 1 Skala Likert

Pilihan Jawaban		Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)		4	1
Setuju (S)		3	2
Tidak Setuju (TS)		2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)		1	4

Menurut Sugiyono (2017) dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk mengambil menyusun item-item instrument yang dapat pernyataan dan pertanyaan.

I. Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner ini dikembangkan dengan mengumpulkan pertanyaan berdasarkan indikator penelitian yang konsisten. Indikator dan pertanyaan tersebut diputuskan dalam bentuk kuisisioner dan dibagikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti. Instrumen penelitian ini adalah kuisisioner dengan pertanyaan tertutup, di mana responden dapat memilih jawaban yang disediakan. Ada empat variabel dalam penelitian ini, yaitu Perilaku Kewarganegaraan Organisasional, modal psikologi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

1. Skala Modal Psikologi

Skala modal psikologi yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala modifikasi skala penelitian Rachmawati (2015) yang merujuk pada aspek modal psikologi yang dikemukakan oleh (Youssef & Luthans, 2007). Terdiri dari 4 aspek yaitu Harapan, Optimis, *Self Efficacy*,

Resiliensi. Adapun modifikasi skala yang dilakukan terletak pada : aitem 1 “Ketika saya menetapkan tujuan dan rencana untuk bekerja, saya akan terkonsentrasi untuk mencapai tujuan” dimodifikasi menjadi “Saya merasa termotivasi jika memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya.” Aitem 12 “Ketika saya menemukan bahwa penilaian kinerja saya kurang dari tujuan/target yang diharapkan, saya mencoba untuk menemukan cara untuk meningkatkan, dan kemudian mulai untuk berbuat lebih baik.” dimodifikasi menjadi “Saya mampu untuk memenuhi ekspektasi yang ditetapkan dalam pekerjaan.” Aitem 15 “Saya merasa percaya diri untuk berhubungan dengan orang di luar perusahaan (Misalnya: pemasok, pelanggan) untuk membahas

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Modal Psikologi

			No Sebaran Aitem		
No	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
1.	Harapan	Memiliki tujuan dalam bekerja	1,3	5	3
2.	Resiliensi	Memiliki ketahanan dalam menghadapi kesulitan	7	9	2
		Memiliki kekuatan untuk bangkit dalam keterpurukan	11	13	2
3.	<i>Self efficacy</i>	Memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tanggung jawab bekerja.	14,12	-	2
		Percaya diri berhubungan secara interpersonal dengan karyawan lain.	15,8	10	3
4.	Optimis	Menilai peristiwa yang terjadi dalam prespektif yang positif.	6,2	4	3
Total			10	5	15

masalah.” Dimodifikasi menjadi “Saya mudah menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.”

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dimodifikasi dari penelitian Lopan (2023) yang

merujuk pada aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) Terdiri dari 6 aspek yaitu kemajuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, pengakuan, prestasi. Adapun modifikasi skala yang dilakukan terletak pada : aitem 12 “Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan” dimodifikasi menjadi “Saya antusias diberikan kesempatan mengikuti *workshop* perusahaan.”

Tabel 3.3 Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	No Sebaran Aitem		
			Fav	Unfav	Jumlah
1.	Kemajuan	Kemajuan Individu	1,3	-	2
		Kemajuan bisnis organisasi	5,9	7	3
2.	Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan	11,15	13	3
3.	Tanggung Jawab	Pengambilan keputusan	16	18	2
		Penyelesaian tugas	17	19	2
4.	Kesempatan berkembang	Mengikuti program pengembangan di Perusahaan	12	14	2
5.	Pengakuan	Menerima dan memberikan dukungan	8,6	10	3
6.	Prestasi	Hasil kerja terbaik	4,2	-	2
Total			13	6	19

3. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dimodifikasi dari penelitian Bilqisth (2023) yang merujuk pada dimensi Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990). Terdapat 3 dimensi yang di dalamnya mencakup Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Kontinuan. Adapun modifikasi skala yang dilakukan terletak pada : aitem 3 “Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini” dimodifikasi menjadi “Jika ada tawaran kerja lebih menarik dari perusahaan lain, saya akan resign dari perusahaan ini.”

Tabel 3. 4 Blueprint Komitmen Organisasi

No Sebaran Aitem					
No	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
1.	Affective Commitment	Keinginan berkarir terhadap organisasi	1,3	-	2
		Rasa percaya terhadap organisasi	5,7,9	-	3
2.	Continuance Commitment	Tertarik pada pekerjaannya	11,13,15	14	4
		Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan	10	12	2
3.	Normative Commitment	Bahagia dalam melakukan pekerjaannya	6,8	-	2
		Kebanggaan bekerja pada organisasi	2	4	2
Total			11	3	15

4. Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Skala perilaku kewarganegaraan organisasional yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dimodifikasi dari penelitian Bilqisth (2023) yang merujuk pada aspek Perilaku Kewarganegaraan Organisasional yang dikemukakan oleh Organ (1988). Terdiri dari 5 aspek yaitu *Altruism*, *Sportmanship*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, dan *Civic Virtue*. Adapun modifikasi skala yang dilakukan terletak pada : Aitem 1

“Saya memberi solusi atas masalah pekerjaan rekan kerja saya.” dimodifikasi menjadi “Saya membimbing rekan kerja dengan memberikan solusi atas masalah pekerjaannya.” Aitem 20 “Saya menjaga etika berkomunikasi dengan rekan kerja saya” dimodifikasi menjadi “Saya berusaha menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.” Aitem 21 “Saya akan mengerjakan tugas seadanya meskipun saya bisa mengerjakan lebih baik.” dimodifikasi menjadi “Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline.”

Tabel 3. 5 Blueprint Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

No	Aspek	Indikator	No Sebaran Aitem		
			Fav	Unfav	Jumlah
1.	Altruisme	Membantu rekan kerja di luar kewajiban	1,3	5	3
2.	<i>Conscienceintiousness</i>	Sukarela mengerjakan tugas di luar tanggungjawab	7,9	-	2
3.	<i>Civicvirtue</i>	Memperlihatkan tanggungjawab yang baik	11,22	-	2
		Mematuhi kebijakan organisasi	13,17	15	3
4.	<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja	19,21	20	3
		Menghargai rekan kerja	18,16	-	2
		Peduli dengan rekan kerja	12	14	2
5.	<i>Sportmanship</i>	Toleransi pada keadaan yang kurang ideal	8,6	10	3
		Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	4,2	-	2
Total			17	5	22

J. UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) pengujian validitas menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini bertujuan untuk menilai kebenaran data yang diperoleh selama analisis, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Selanjutnya, dilakukan uji signifikansi kriteria dengan menggunakan rtabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji validitas dilakukan sesuai dengan kriteria berikut ini

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor item instrumen

$\sum Y$: Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$: Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Metode pengukuran validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor aitem dengan skor total aitem yang terdapat pada instrumen penelitian yang didapatkan melalui hasil jawaban responden atas kuisisioner yang disebarkan. Pengujian signifikan kriteria menggunakan rtable dilakukan pada taraf 0,05. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Telah diketahui untuk degree of freedom (df) = N-2, untuk jumlah sampel N = 31 dan $\alpha = 5\%$ diperoleh rTabel sebesar 0,355. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika lebih besar dari 0,355. Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner melalui Goggle Forms sehingga diperoleh sebanyak 31 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

a. Modal Psikologi

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala Modal Psikologi

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			Valid	Tidak valid
1.	Harapan	Memiliki tujuan dalam bekerja	1,3,5	
2.	Resiliensi	Memiliki ketahanan dalam menghadapi kesulitan	7,9	
		Memiliki kekuatan untuk bangkit dalam keterpurukan	11,13	
3.	Self efficacy	Memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.	14,12	
		Percaya diri berhubungan secara interpersonal dengan karyawan lain.	15,8,10	
4.	Optimis	Menilai peristiwa yang terjadi dalam perspektif yang positif.	6,2,4	
Total			15	0

Berdasarkan hasil uji validitas aitem di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk aitem modal psikologi secara keseluruhan dapat dinyatakan Valid. Hal ini dapat diketahui melalui *Corrected Item Total Correlation* atau rhitung seluruh aitem dari skala modal psikologi antara 0,709 hingga 0,854 sehingga nilai rhitung pada aitem terendah yaitu $0,709 > 0,355$ sebagai rTabel. Seluruh aitem pada skala modal psikologi tidak ada yang gugur.

b. Kepuasan Kerja

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja Aitem

No	Aspek	Indikator	Valid	Tidak Valid
1.	Kemajuan	Kemajuan Individu	1,3	
		Kemajuan bisnis organisasi	5,9,7	
2.	Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan	11,15,13	
3.	Tanggung Jawab	Pengambilan keputusan	16	18
		Penyelesaian tugas	17,19	
4.	Kesempatan berkembang	Mengikuti program pengembangan di Perusahaan	12,14	
5.	Pengakuan	Menerima dan memberikan dukungan	8,6,10	
6.	Prestasi	Hasil kerja terbaik	4,2	
Total			18	1

Berdasarkan hasil uji validitas aitem di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk aitem kepuasan kerja ini terdapat 19 aitem yang telah disebar terdapat sejumlah 18 aitem Valid dan 1 aitem tidak Valid. Diketahui bahwa aitem gugur pada skala kepuasan kerja ini adalah aitem 18. Hal tersebut dikarenakan rhitung pada aitem 18 yaitu $0,285 < 0,355$ sebagai rtabel sehingga dapat dinyatakan bahwa aitem yang gugur yaitu aitem 18. Aitem yang gugur pada skala kepuasan kerja ini terdapat pada aspek tanggung jawab pada indikator pengambilan keputusan.

c. Komitmen Organisasi

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen

			Aitem	
No	Aspek	Indikator	Valid	Tidak Valid
1.	Affective Commitment	Keinginan berkarir terhadap organisasi	1,3	
		Rasa percaya terhadap organisasi	5,7,9	
2.	Continuance Commitment	Tertarik pada pekerjaannya	11,13,15, 14	
		Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan	10,12	
3.	Normative Commitment	Bahagia dalam melakukan pekerjaannya	6,8	
		Kebanggaan bekerja pada organisasi	2,4	
Total			15	-

Bahwa untuk aitem Komitmen Organisasi secara keseluruhan dapat dinyatakan Valid. Hal ini dapat diketahui melalui *Corrected Item Total Correlation* atau rhitung seluruh aitem dari skala modal psikologi antara 0,607 hingga 0,864 sehingga nilai rhitung pada aitem terendah yaitu 0,607 > 0,355 sebagai rtabel sehingga seluruh aitem pada skala Komitmen Organisasi tidak ada yang gugur.

d. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Skala

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			Valid	Tidak Valid
1.	Altruisme	Membantu rekan kerja di luar kewajiban	1,3,5	
2.	Conscience	Sukarela mengerjakan tugas di luar tanggungjawab	7,9	
3.	Civicvirtue	Memperlihatkan tanggungjawab yang baik	11,22	
		Mematuhi kebijakan organisasi	13,17,15	
	Courtesy	Menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja	19,21,20	
		Menghargai rekan kerja	18,16	
		Peduli dengan rekan kerja	12	14
4.	Sportmanship	Toleransi pada keadaan yang kurang ideal	8,6,10	
		Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan	4,2	
Total			21	1

Berdasarkan hasil uji validitas aitem di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk aitem perilaku kewarganegaraan organisasional. Sebesar 22 aitem yang telah disebar terdapat sejumlah 21 aitem Valid dan 1 aitem Tidak Valid. Diketahui bahwa aitem gugur pada skala kepuasan kerja ini adalah aitem 14. Hal tersebut dikarenakan r hitung pada aitem 14 yaitu $0,354 < 0,355$ sebagai rtabel sehingga dapat dinyatakan bahwa aitem yang gugur yaitu aitem 14. Aitem yang gugur pada skala kepuasan kerja ini terdapat pada aspek *courtesy* pada indikator peduli dengan rekan kerja.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang sama atau konsisten ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur

objek yang sama. Reliabilitas instrument merupakan persyaratan uji validitas. Instrumen pengujian reliabilitas dilakukan dengan menganalisis konsistensi item-item yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu, serta secara eksternal dengan es retest (stability), equivalent, dan gabungan antar keduanya (Sugiyono, 2017). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil cronbach's alpha > 0,6 dan sebaliknya cronbach's alpha.

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum s_{\frac{2}{b}}^2}{s_{\frac{2}{r}}^2} \right)$$

Keterangan :

α : Reliabilitas instrumen

k : Jumlah butir pernyataan atau soal

$s_{\frac{2}{b}}$: Jumlah Varians butir

$s_{\frac{2}{r}}$: Varians total

Uji reliabilitas dapat ditinjau melalui besarnya koe koefisien alpha cronbach. Guna mengartikan nilai alpha cronbach dari besarnya nilai koefisien raliabilitas dapat menggunakan kategori sebagai berikut (Sugiono, 2013) :

Tabel 3. 10 Kategorisasi Nilai Uji Reliabilitas

Interval Koefisien	Inerpretasi
0,000- 0,1999	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
800-1,000	Sangat kuat

Setelah dilakukannya uji relibilitas pada penelitian ini, maka berikut ini merupakan hasil dari pengujian reliabilitas dari ketiga variabel penelitian:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Dari Tiga Skala Variabel Penelitian

	Modal psikologi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Perilaku Kewarganegaraan Organisasional
Cronbach's Alpha	0,955	0,916	0,946	0,951
N of item	15	18	15	21

Hasil menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach dari skala variabel modal psikologi mendapatkan nilai sebesar 0,955 kemudian nilai alpha cronbach dari skala variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai alpha cronbach sebesar 0,916 kemudian skala variabel Komitmen organisasi mendapatkan nilai alpha cronbach sebesar 0,946. Pada skala variabel perilaku kewarganegaraan organisasional 0,951. Maka berdasarkan tabel kategorisasi nilai uji masuk kedalam kategori kuat sehingga dapat dinyatakan bahwa skala dari ketiga variabel reliabel dan memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian.

K. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sahir (2021) mengemukakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk memahami apakah distribusi model regresi residual normal. Tes ini mengambil hasil model dengan nilai yang menunjukkan apakah varians didistribusikan secara normal atau apakah data didistribusikan secara normal.

Cara yang dapat digunakan yaitu melakukan uji one sampel Kolmogorov-Smirnov Test kemudian membandingkan nilai sig. yang terdapat pada tabel Kolmogorov-Smirnov dengan alfa. Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$, maka dapat dikatakan data sudah berdistribusi normal dan jika angka signifikansi uji pada tabel Kolmogorov-Smirnov $\leq 0,05$, maka itu menunjukkan data tidak berdistribusi secara normal.

2. Autokorelasi

Sahir (2021) menjelaskan bahwa prosedur statistik untuk mendeteksi adanya korelasi antara nilai residual (kesalahan pengganggu) dalam model regresi pada periode waktu yang berbeda. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pengamatan dalam satu periode waktu berhubungan dengan pengamatan di periode waktu lainnya, yang dapat mempengaruhi keandalan hasil regresi.

3. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Sahir, 2021). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot*. Menurut Ghazali (dalam Sahir, 2021) Pengujian *scatterplot*, model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut :

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

4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Kehadiran multikoloni sempurna menyebabkan ketidakpastian dalam koefisien regresi, yang standar deviasinya menjadi tak terbatas (Sahir, 2021).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam melakukan uji multikolonieritas yaitu dengan melihat pada nilai tolerance dan nilai VIF (Variance-Inflating Factor). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas atau tingkat kolonieritas dapat ditoleransi (sahir, 2021).

L. Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui gambaran mengenai Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dan bagaimana komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh modal psikologi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana persamaan regresinya mengandung unsur interaksi perkalian dua atau lebih variabel independen (Ghazali, 2016).

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sahir, 2021).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Modal psikologi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi) secara serentak terhadap variabel dependen perilaku kewarganegaraan organisasional jika yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen, jika makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Output koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis R

square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjust R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen (Sahir, 2021).

3. Uji F

Uji-F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien regresi secara bersamaan, melihat pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen secara simultan. Ada beberapa langkah dalam menghitung uji F (Hardani et al., 2020): 1. Menentukan hipotesis 2. Menghitung F-hitung yang diperoleh dari *software* dari tabel ANOVA 3. Menghitung F-tabel dengan ketentuan tarif signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan dengan ketentuan numerator: (jumlah variabel/5-1) dan denominator (jumlah sampel/100-5). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F\text{-tabel} > F\text{-hitung}$ atau $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F\text{-tabel} < F\text{-hitung}$ atau $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Uji T

Setelah melakukan uji koefisien secara parsial, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien secara individu dengan menggunakan suatu uji dikenal dengan sebutan uji-t. Langkah-langkah dalam menghitung uji-t ialah (Hardani et al., 2020). 1. Menentukan Hipotesis 2. Mengetahui besarnya angka t-hitung diperoleh dari perhitungan *software*. Mengetahui besarnya angka t-tabel dengan ketentuan tarif signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (jumlah sampel/100-2) 4. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut: Jika $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $-t\text{-tabel} < -t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Uji Sumbangan Efektif (SE) Uji Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan Efektif (SE) adalah ukuran sumbangan suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam analisis regresi. Penjumlahan atas semua Sumbangan Efektif (SE) variabel independen adalah sama dengan jumlah nilai R square (R^2). Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif tiap prediktor atau variabel bebas dari keseluruhan prediksi. Menurut Ghazali (2016) perhitungan Sumbangan Efektif (SE) ini dilakukan agar dapat diketahui seberapa besar sumbangan masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sehingga sumbangan yang diberikan masing-masing variabel independen (X) dapat dilihat dengan jelas dalam satuan persentase. Sumbangan efektif (SE) ini dihitung dengan memperhatikan juga variabel-variabel independen (X) lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sumbangan efektif dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

ATAU

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

6. Uji Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan Relatif (SR) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel independen (X) terhadap jumlah kuadrat regresinya. Jumlah Sumbangan Relatif (SR) dari semua variabel independen adalah 100% atau sama dengan satu (1). Ghazali (2016) sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas atau prediktor terhadap prediksi. Perhitungan ini dilakukan agar dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Sumbangan relatif menghitung besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas tanpa

memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dapat diprediksi. Rumus sumbangan Relatif (SR) adalah sebagai berikut:

$$SR (X)\% = \frac{SumbanganEfektif(X)\%}{R_{square}}$$

ATAU

$$SR (X)\% = \frac{SE(X)\%}{R^2}$$

7. Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)

Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan *Moderated Rgression Analysis* (MRA) untuk mengetahui gambaran mengenai modal psikologi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional serta apakah variabel komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh terhadap nilai perusahaan serta apakah odal psikologi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2-5 Mei 2024 yang dilaksanakan pada PT. X di Surabaya, Jawa Timur. Proses pelaksanaan penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form*.

2. Jumlah subjek Penelitian

Subjek penelitian ini merupakan karyawan aktif PT. X di Surabaya Jawa timur, karena terdapat keterbatasan dalam mencapai jumlah populasi dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 78 karyawan pada PT. X.

3. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, pertama adalah melihat fenomena yang terjadi lingkungan masyarakat terkait adanya perilaku *extra effort* di tempat kerja. Kemudian melakukan wawancara terhadap 3 subjek yang memiliki kualifikasi yang telah ditentukan sebagai pra-penelitian dan penggalan data awal terkait dengan fenomena yang terjadi. Selanjutnya peneliti melakukan tinjauan pustaka terkait dengan variabel penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengetahui teori, faktor, aspek, dan indikator yang berfungsi sebagai dasar dalam penelitian.

Kedua, setelah mendapatkan data hasil dari wawancara dan berbagai tinjauan pustaka, kemudian peneliti melakukan rancangan penelitian dengan menentukan metode penelitian serta melakukan rancangan terhadap instrumen penelitian berdasarkan teori yang telah diperoleh sebelumnya. Selanjutnya dilakukan penyebaran kuisioner pada tanggal 28-30 April 2025 yang telah disusun. Untuk mempermudah peneliti dalam menjangkau responden, peneliti menyebarkan kuisioner secara daring

melalui *Google Form*. setelah mendapatkan data hasil dari penyebaran kuisisioner, peneliti mulai melakukan analisa terhadap uji validitas dan reliabilitas aitem skala dari kuisisioner yang telah disebarkan. Analisis data ini menggunakan Software.

Ketiga, setelah mendapatkan aitem yang valid dan reliabel, peneliti menyebarkan aitem skala pengukuran secara langsung di tempat penelitian. Peneliti hadir secara langsung di lokasi penelitian untuk membagikan kuesioner yang telah disusun dalam bentuk *Google Form*. Guna mempermudah proses pengisian, peneliti menyediakan barcode yang berisi tautan langsung ke kuesioner, sehingga responden dapat dengan mudah melakukan pemindaian (*scan*) menggunakan perangkat seluler dan mengisi kuesioner secara digital. Kueisioner disebarkan menggunakan *google form* agar memudahkan penelitian, setelah mendapatkan data hasil dari penyebaran kuisisioner, selanjutnya dilakukan berbagai uji statistik, kemudian peneliti melakukan interpretasi data dan melakukan pembahasan berdasarkan hasil uji statistik yang kemudian disusun menjadi bentuk skripsi.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 78 responden dipilih berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin. Pada penelitian ini, karakteristik responden terbagi menjadi beberapa karakter, antara lain: Usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Berikut penjelasan karakteristik responden dari hasil penelitian berdasarkan:

1. Usia

Karakteristik responden yang telah mengisi kuisisioner penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		Modal Psikologi	Kepuasan kerja	Komitmen Organisasi	PKO
21-30 Tahun	Mean	51.4667	61.0667	43.4667	66.0000
	N	15	15	15	15
	Std. Deviation	3.60291	3.55501	6.35685	8.37513
31-40 Tahun	Mean	52.9600	64.6800	49.2400	75.4400
	N	25	25	25	25
	Std. Deviation	3.20780	4.67903	6.33298	6.73350
41-50 Tahun	Mean	53.9630	65.2593	54.6667	75.9630
	N	27	27	27	27
	Std. Deviation	2.95455	3.59051	3.86304	5.80107
> 50 tahun	Mean	52.6364	64.0000	58.2727	80.3636
	N	11	11	11	11
	Std. Deviation	4.45584	3.89872	1.19087	1.20605
Total	Mean	52.9744	64.0897	51.2821	74.5000
	N	78	78	78	78
	Std. Deviation	3.44898	4.22173	7.02296	7.64598

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat rata-rata pada masing-masing variabel berdasarkan kelompok usia. Pada variabel Modal Psikologi, kelompok usia 41–50 tahun memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 53,9630, diikuti oleh usia >50 tahun sebesar 52,6364, usia 31–40 tahun sebesar 52,9600, dan yang terendah pada usia 21–30 tahun sebesar 51,4667. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan usia lebih matang cenderung memiliki tingkat

modal psikologi yang baik. Pada variabel Kepuasan Kerja, kelompok usia 41–50 tahun juga menunjukkan tingkat kepuasan kerja tertinggi dengan rata-rata sebesar 65,2593, diikuti oleh usia 31–40 tahun sebesar 64,6800, usia >50 tahun sebesar 64,0000, dan yang terendah pada usia 21–30 tahun sebesar 61,0667.

Pada variabel Komitmen Organisasi, di mana kelompok usia >50 tahun menunjukkan komitmen tertinggi dengan nilai rata-rata 58,2727, diikuti oleh usia 41–50 tahun sebesar 54,6667, usia 31–40 tahun sebesar 49,2400, dan yang terendah terdapat pada usia 21–30 tahun sebesar 43,4667. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi usia karyawan, maka semakin besar pula tingkat persepsi komitmen organisasinya. Pada variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional, kelompok usia >50 tahun menempati posisi tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 80,3636, diikuti oleh usia 41–50 tahun sebesar 75,9630, usia 31–40 tahun sebesar 75,4400, dan usia 21–30 tahun sebesar 66,0000. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki usia yang lebih tua cenderung lebih aktif menunjukkan perilaku sukarela dalam mendukung organisasi

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini cenderung meningkat seiring bertambahnya usia. Karyawan dengan usia lebih tua menunjukkan tingkat modal psikologi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan usia muda

2. Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang telah mengisi kuisioner penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin		Modal Psikologi	Kepuasan kerja	Komitmen Organisasi	PKO
Laki-laki	Mean	53.2364	64.2727	53.0364	75.7455
	N	55	55	55	55
	Std. Deviation	3.38823	4.22275	6.54603	6.59747
Perempuan	Mean	52.3478	63.6522	47.0870	71.5217
	N	23	23	23	23
	Std. Deviation	3.58797	4.28113	6.43084	9.19916
Total	Mean	52.9744	64.0897	51.2821	74.5000
	N	78	78	78	78
	Std. Deviation	3.44898	4.22173	7.02296	7.64598

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian berdasarkan jenis kelamin, ditemukan bahwa secara umum responden laki-laki memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan responden perempuan pada semua variabel yang diteliti. Pada variabel Modal Psikologi, laki-laki memperoleh nilai rata-rata sebesar 53,2364, sedangkan perempuan memperoleh nilai rata-rata sebesar 52,3478. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki dalam penelitian ini memiliki tingkat modal psikologis yang sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan. Selanjutnya, untuk variabel Kepuasan Kerja, nilai rata-rata responden laki-laki sebesar 64,2727, sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan responden perempuan sebesar 63,6522. Hal ini mengindikasikan bahwa baik laki-laki maupun perempuan merasa cukup puas dengan pekerjaannya, meskipun tingkat kepuasan kerja laki-laki sedikit lebih dominan.

Pada variabel Komitmen Organisasi, terdapat perbedaan yang cukup mencolok antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki memiliki rata-rata

komitmen organisasi sebesar 53,0364, sedangkan perempuan hanya sebesar 47,0870. Ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki dalam penelitian ini memiliki persepsi komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Adapun untuk variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dengan nilai rata-rata untuk laki-laki adalah sebesar 75,7455 Artinya, laki-laki dalam penelitian ini lebih banyak menunjukkan perilaku sukarela dalam mendukung organisasi. Secara keseluruhan, perbedaan nilai antar jenis kelamin menunjukkan adanya kecenderungan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat modal psikologi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasional yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.

3. Pendidikan

Karakteristik responden yang telah mengisi kuisioner penelitian ini dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhirnya. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat_ Pendidikan		Modal Psikologi	Kepuasan kerja	Komitmen Organisasi	PKO
SMA/SMK	Mean	52.9318	63.7273	52.6818	75.8864
	N	44	44	44	44
	Std. Deviation	3.19446	4.36350	6.39321	6.59886
D3	Mean	53.5000	63.8333	51.1667	76.5000
	N	6	6	6	6
	Std. Deviation	4.03733	1.94079	5.15429	4.67974
D4/S1	Mean	52.4615	64.3077	48.3462	71.3462
	N	26	26	26	26
	Std. Deviation	3.54661	4.27803	7.68865	9.19105
S2	Mean	59.5000	65.0000	59.5000	79.5000
	N	2	2	2	2
	Std. Deviation	.70711	7.07107	.70711	.70711
Total	Mean	52.9872	63.9615	51.2949	74.5128
	N	78	78	78	78
	Std. Deviation	3.47344	4.19165	7.03813	7.65446

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dikategorikan menurut tingkat pendidikan, diketahui bahwa terdapat variasi rata-rata skor pada setiap variabel penelitian. Pada variabel Modal Psikologi, responden dengan pendidikan terakhir S2 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 59,5000. Responden lulusan SMA/SMK memiliki rata-rata 52,9318, lulusan D3 sebesar 53,5000, dan lulusan D4/S1 sebesar 52,4615. Hal ini

menunjukkan bahwa individu dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki potensi modal psikologi yang lebih optimal.

Pada variabel Kepuasan Kerja responden dari semua jenjang pendidikan menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi, dengan nilai tertinggi juga dimiliki oleh kelompok S2 sebesar 65,0000. Disusul oleh lulusan D4/S1 dengan nilai rata-rata 64,3077, kemudian D3 sebesar 63,8333, dan SMA/SMK sebesar 63,7273. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi pendidikan, semakin besar kemungkinan individu merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Pada variabel Komitmen Organisasi, nilai tertinggi kembali ditunjukkan oleh kelompok S2 dengan rata-rata 59,5000, sedangkan nilai terendah ditunjukkan oleh lulusan D4/S1 sebesar 48,3462. Kelompok SMA/SMK berada di posisi kedua dengan rata-rata 52,6818, dan D3 sebesar 51,1667.

Adapun pada variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (PKO) atau OCB, skor tertinggi juga dimiliki oleh kelompok S2 dengan nilai rata-rata 79,5000. Responden dengan lulusan D3 dengan rata-rata 76,5000, SMA/SMK sebesar 75,8864, dan. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa pendidikan yang lebih tinggi berkaitan dengan peningkatan perilaku perilaku kewarganegaraan organisasional. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan lebih tinggi, khususnya kelompok S2, cenderung memiliki tingkat modal psikologi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pendidikan lainnya.

4. Masa Kerja

Karakteristik responden yang telah mengisi kuisioner penelitian ini dikelompokkan berdasarkan masa kerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama_Bekerja		Modal Psikologi	Kepuasan kerja	Komitmen Organisasi	PKO
< 1 Tahun	Mean	48.0000	54.0000	39.0000	59.0000
	N	2	2	2	2
	Std. Deviation	.00000	.00000	.00000	.00000
1-5 Tahun	Mean	51.7857	62.2857	43.7857	66.0714
	N	14	14	14	14
	Std. Deviation	3.33233	2.19890	6.10395	7.13026
6-10 tahun	Mean	52.8636	64.5909	49.4545	76.2273
	N	22	22	22	22
	Std. Deviation	3.31369	4.99198	6.55182	6.72544
11-15 Tahun	Mean	53.9444	64.8333	53.1667	73.0556
	N	18	18	18	18
	Std. Deviation	3.29835	4.04751	3.76126	4.95239
> 15 tahun	Mean	53.5455	64.5909	57.5000	80.7727
	N	22	22	22	22
	Std. Deviation	3.62172	3.23167	2.30424	1.37778
Total	Mean	52.9872	63.9615	51.2949	74.5128
	N	78	78	78	78
	Std. Deviation	3.47344	4.19165	7.03813	7.65446

Berdasarkan table 4.4 terdapat variasi nilai rata-rata pada keempat variabel penelitian yang dikategorikan berdasarkan lama bekerja responden. Pada variabel Modal Psikologi, nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh kelompok dengan masa kerja 11–15 tahun yaitu sebesar 53,9444, diikuti oleh kelompok >15 tahun sebesar 53,5455, kemudian kelompok 6–10 tahun sebesar 52,8636, 1–5 tahun sebesar 51,7857, dan yang terendah adalah kelompok <1 tahun dengan nilai 48,0000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi tingkat modal psikologi yang dimiliki. Pada variabel kepuasan kerja, kelompok dengan masa kerja >15 tahun menunjukkan rata-rata tertinggi sebesar 64,5909, diikuti oleh kelompok 6–10 tahun sebesar 64,5909, kemudian 11–15 tahun sebesar 64,8333, 1–5 tahun sebesar 62,2857, dan yang paling rendah pada kelompok <1 tahun sebesar 54,0000. Ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja.

Pada variabel Komitmen Organisasi, kecenderungan yang sama juga tampak. Kelompok dengan masa kerja >15 tahun mencatat nilai rata-rata tertinggi sebesar 57,5000, diikuti oleh kelompok 11–15 tahun sebesar 53,1667, 6–10 tahun sebesar 49,4545, 1–5 tahun sebesar 43,7857, dan yang terendah adalah kelompok <1 tahun sebesar 39,0000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, maka semakin besar komitmen yang dimilikinya terhadap organisasi tersebut. Pada variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional, kelompok dengan masa kerja >15 tahun memiliki nilai tertinggi sebesar 80,7727, diikuti oleh kelompok 6–10 tahun sebesar 76,2273, 11–15 tahun sebesar 73,0556, 1–5 tahun sebesar 66,0714, dan yang paling rendah adalah kelompok <1 tahun sebesar 59,0000. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan masa kerja lebih lama cenderung lebih aktif menunjukkan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja, bekerja melampaui tanggung jawab formal, dan memiliki inisiatif tinggi dalam mendukung organisasi.

C. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Data

Data yang telah terhimpun kemudian dilakukan analisis untuk mendapatkan skor hipotetik dari skala masing-masing variabel. Diketahui jika jumlah aitem skala Modal Psikologi sejumlah 15, Kepuasan Kerja sejumlah 18, Komitmen organisasi sejumlah 15, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional sejumlah 21. Nilai terkecil dari jawaban aitem pertanyaan adalah 1 dan nilai terbesar dari suatu jawaban adalah 4. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Deskripsi Data Statistik

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Range	Mean	Std. Deviation
Modal psikologi	78	45	59	14	52,76	3,546
Kepuasan Kerja	78	48	72	24	63,47	4,769
Komitmen Organisasi	78	31	60	29	50,44	7,950
Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	78	58	84	26	74,04	7,310

Berdasarkan uji deskriptif jumlah responden dalam penelitian ini adalah 78. Pada skala variabel modal psikologi jumlah jawaban responden memiliki nilai minimal dari keseluruhan aitem yang dijawab adalah 45, nilai maksimal 59, mean 52,76, dan standar deviasi (SD) 3,546. Pada skala variabel Kepuasan Kerja jumlah jawaban responden memiliki nilai minimal dari keseluruhan aitem yang dijawab adalah 48, nilai maksimal 72, mean

63,47, dan standar deviasi (SD) 4,769. Pada skala variabel Komitmen Organisasi jumlah jawaban responden memiliki nilai minimal dari keseluruhan aitem yang dijawab adalah 31, nilai maksimal 60, mean 50,44, dan standar deviasi (SD) 7,950. Sedangkan skala variabel perilaku kewarganegaraan organisasional jumlah jawaban responden memiliki nilai minimal dari keseluruhan aitem yang dijawab adalah 58, nilai maksimal 84, mean 74,04, dan standar deviasi (SD) 7,310.

a. Modal Psikologi

Tabel 4. 6 Uji Kategorisasi Aspek Modal psikologi

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$x > 57$	12	15%
Sedang	$49 \leq x < 57$	56	72%
Rendah	$x < 49$	10	13%

Berdasarkan uji kategorisasi pada variabel modal psikologi dari 78 karyawan yang menjadi subjek penelitian terdapat 12 karyawan yang tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 15%. Pada tingkat modal psikologi yang sedang menunjukan sebanyak 56 karyawan dengan presentasi 72% dan pada tingkat rendah modal psikologi terdapat 10 karyawan dengan presentase 13%. Aspek-aspek yang mempengaruhi variabel modal psikologi :

Tabel 4.7 Kategorisasi Aspek Modal Psikologi

Aspek	Skor Total	Skor Variabel	Presentase
Self Efficacy	1131	4132	27%
Resiliensi	837		20%
Optimisme	1062		26%
Harapan	1102		27%

Berdasarkan skor total pada Tabel 4.7 menunjukan aspek *Self-Efficacy* dan Harapan, masing-masing menyumbang 27% dari total skor variabel. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri individu terhadap

kemampuannya (*self-efficacy*), serta harapan positif yang dimiliki terhadap masa depan, merupakan faktor dominan dalam membentuk kekuatan psikologis karyawan. Kedua aspek ini menjadi fondasi penting dalam menumbuhkan semangat dan daya juang individu dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Aspek Optimisme memberikan kontribusi sebesar 26%, yang juga tergolong besar. Aspek Resiliensi memiliki kontribusi terendah, yaitu 20%, yang menunjukkan bahwa meskipun penting, daya tahan terhadap tekanan dan kemampuan bangkit dari kesulitan belum sekuat aspek lainnya pada responden penelitian ini.

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4. 8 Uji Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$x > 68$	15	19%
Sedang	$58 \leq x < 68$	55	71%
Rendah	$x < 58$	8	10%

Berdasarkan uji kategorisasi pada variabel kepuasan kerja dari 78 karyawan yang menjadi subjek penelitian terdapat 15 karyawan yang tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 19%. Pada skala kepuasan kerja tingkat sedang menunjukkan sebanyak 55 karyawan dengan presentasi 71% dan pada tingkat rendah terdapat 8 karyawan dengan presentase 10%. Aspek-aspek yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja :

4.9 Tabel Kategorisasi Aspek Kepuasan Kerja

Aspek	Skor Total	Skor Variabel	Presentase
Pekerjaan Itu Sendiri	1119	4999	22%
Tanggung Jawab	832		17%
Kemajuan	824		16%
Kesempatan Berkembang	820		16%
Pengakuan	826		17%
Prestasi	578		12%

Berdasarkan table 4.9 menunjukkan bahwa aspek yang paling berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah aspek pekerjaan itu sendiri dengan persentase 22%. Artinya, responden merasa pekerjaan mereka cukup menarik dan memberi makna, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Dua aspek lain yang juga memberi pengaruh besar adalah tanggung jawab dan pengakuan, masing-masing 17%, ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas ketika diberi kepercayaan dan mendapatkan apresiasi atas hasil kerjanya. Selanjutnya, aspek kemajuan dan kesempatan berkembang menyumbang 16%. Hal ini berarti peluang untuk belajar dan berkembang tetap penting, meskipun tidak sebesar aspek utama. Aspek dengan kontribusi terendah adalah prestasi, yaitu hanya 12%, yang menunjukkan bahwa pencapaian atau hasil kerja belum menjadi faktor utama bagi kepuasan kerja responden.

c. Komitmen Organisasi

Tabel 4. 10 Uji Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$x > 58$	16	21%
Sedang	$42 \leq x < 58$	50	64%
Rendah	$x < 42$	12	15%

Berdasarkan uji kategorisasi pada variabel komitmen organisasi dari 78 karyawan yang menjadi subjek penelitian terdapat 16 karyawan yang tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 21%. Pada tingkat yang

sedang menunjukkan sebanyak 50 karyawan dengan presentase 64% dan pada tingkat rendah terdapat 12 karyawan dengan presentase 15%. Aspek-aspek yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi :

Tabel 4.11 Kategorisasi Aspek Komitmen Organisasi

Aspek	Skor Total	Skor Variabel	Presentase
Komitmen Afektif	1670	4000	42%
Komitmen Kontinyu	1054		26%
Komitmen Normatif	1276		32%

Berdasarkan table 4.11 menunjukkan bahwa komitmen afektif memberikan sumbangan terbesar terhadap variabel komitmen organisasi, yaitu sebesar 42%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, seperti perasaan bangga, loyal, dan terikat secara emosional. Aspek komitmen normatif memberikan kontribusi sebesar 32%, yang mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa perlu tetap berada dalam organisasi karena pertimbangan investasi waktu, tenaga, atau karena tidak adanya alternatif yang lebih baik. Aspek komitmen kontinyu menyumbang 26%, menunjukkan bahwa sebagian responden masih bertahan dalam organisasi karena merasa berkewajiban atau memiliki tanggung jawab moral. Secara keseluruhan, komitmen afektif menjadi aspek dominan, yang mencerminkan bahwa loyalitas karyawan lebih banyak didorong oleh ikatan emosional daripada keterpaksaan atau pertimbangan pragmatis.

d. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Tabel 4. 12 Uji Kategorisasi Perilaku

Kewarganegaraan Organisasional

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$x > 81$	16	21%
Sedang	$67 \leq x < 81$	50	64%
Rendah	$x < 67$	12	15%

Berdasarkan uji kategorisasi pada variabel perilaku kewarganegaraan organisasional dari 78 karyawan yang menjadi subjek penelitian terdapat 16 karyawan yang tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 21%. Pada tingkat yang sedang menunjukkan sebanyak 50 karyawan dengan presentase 64% dan pada tingkat rendah terdapat 12 karyawan dengan presentase 15%. Aspek-aspek yang mempengaruhi variabel perilaku kewarganegaraan organisasional :

Tabel 4.13 Kategorisasi Aspek Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Aspek	Skor Total	Skor Variabel	Presentase
Altruisme	1110	5775	19%
<i>Conscienceintiousness</i>	1332		23%
<i>Civicvirtue</i>	1380		24%
<i>Courtsey</i>	1136		20%
<i>Sportmanship</i>	817		14%

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa *civic virtue* memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasional yaitu sebesar 24%. Artinya, sebagian besar karyawan dalam penelitian ini menunjukkan kepedulian tinggi terhadap organisasi, misalnya melalui keterlibatan dalam rapat, mengikuti perkembangan organisasi, dan menunjukkan minat terhadap kelangsungan organisasi. Aspek *conscientiousness* menyumbang 23%. Aspek *Courtesy* berkontribusi sebesar 20%. Aspek Altruism menyumbang 19%. Aspek *sportsmanship* memberikan kontribusi paling kecil, yaitu 14%, yang menunjukkan bahwa sikap menerima kondisi tanpa mengeluh dan tetap positif terhadap pekerjaan masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Dapat disimpulkan bahwa dimensi *civic virtue* merupakan aspek paling dominan dalam membentuk perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data ini mengambil hasil model dengan nilai yang menunjukkan apakah data didistribusikan secara normal. Untuk memastikan apakah data yang terkumpul mengikuti distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) dengan bantuan aplikasi SPSS for Windows. Kemudian membandingkan nilai sig. yang terdapat pada tabel Kolmogorov-Smirnov dengan alfa. Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$, maka dapat dikatakan data sudah berdistribusi normal.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov Test				
N	Nornal Parameters		Asymp. Sig. (2- tailed)	Keterangan
	Mean	Std.		
		Deviation		
78	0,0000000	6,93571493	0,200	Normal

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa pada pengujian normalitas data ditemukan nilai Asymp. Sig. (2- tailed) adalah sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data yang ada sudah berdistribusi secara normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi bergada terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pada penelitian ini untuk melihat ada tidak korelasi tersebut dengan menggunakan Durbin-Watson.

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.291 ^a	.085	.048	5.72527	1.886
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Modal Psikologi					
b. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasional					

Hasil uji autokorelasi model summary di atas, menunjukkan bahwa nilai d (Durbin Watson) dari hasil pengujian regresi berganda adalah 1,886. Dari jumlah data (n) = 78 dan $k=3$ (k merupakan jumlah variabel independen) diperoleh nilai d_l sebesar 1,580 dan nilai $d_u=1,685$. Dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai $d_u < d < 4-d_u$. Pada tabel 4.11 nilai DW sebesar 1,886 kemudian diperoleh nilai d_l sebesar 1,580 dan nilai $d_u=1,685$ dan nilai $4-d_u$ sebesar 2,315. Maka hal tersebut berarti model regresi berganda tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Multikolinieritas

4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Toleransi	VIF
Modal psikologi	0,735	1,361
Kepuasan Kerja	0,697	1,436
Komitmen Organisasi	0,761	1,314
Dependent Variabel : Perilaku Kewarganegaraan Organisasional		

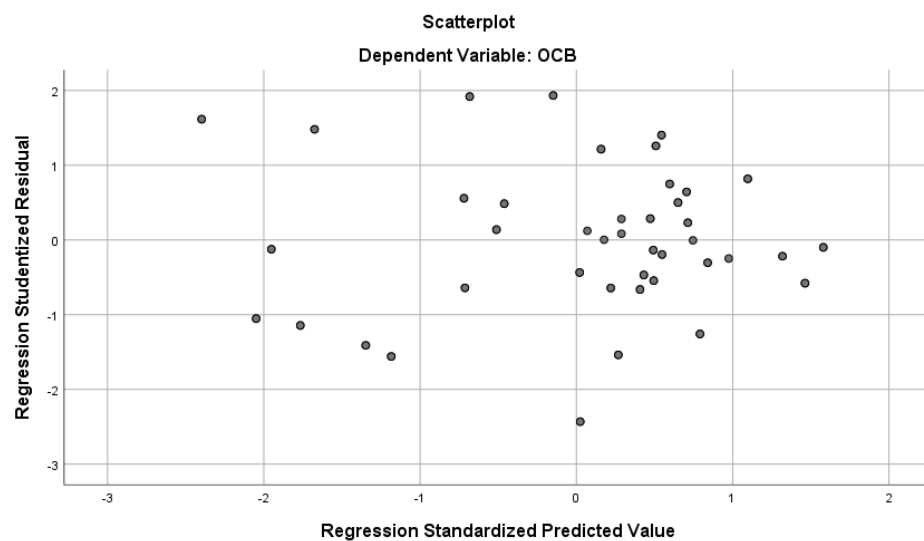
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada masing masing variabel memperoleh variabel modal psikologi dengan nilai VIF : 1,361, variabel Kepuasan kerja dengan nilai VIF : 1,436, variabel komitmen organisasi dengan nilai VIF : 1,314 artinya nilai VIF ketiga variabel independen < 10 . Nilai ini menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam uji analisis regresi. Nilai toleransi variabel menunjukkan variabel modal

psikologi 0,735; Variabel Kepuasan kerja : 0,697; Komitmen organisasi 0,761 artinya nilai tolerance ketiga variabel independen $> 0,01$ sehingga tidak adanya korelasi antara variabel bebas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji ada atau tidak kesamaan antara pengamatan satu dengan pengamatan yang lain pada suatu model regresi. Hasil uji dapat dilihat pada gambar grafik scatterplot dibawah ini:

Gambar 4. 1 Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa gambar titik menyebar tak beraturan atau membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Hasil Penelitian

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Selain itu, dapat juga menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sahir, 2021).

Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,618	,509	4,56156

a. Predictors: (Constant) Modal psikologi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari model summary pada tabel 4.17 diketahui R Square menunjukkan nilai sebesar 0,611 atau 61,1%%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh *Modal psikologi* (X1) dan *Kepuasan Kerja* (X2) terhadap *Perilaku Kewarganegaraan Organisasional* sebesar 61,1% dan sisanya 38,9% (100-61,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

2. Uji F (Anova)

Uji-F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien regresi secara bersamaan, melihat pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen secara simultan.

Tabel 4.18 Hasil Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2560,944	2	841,735	41,5791	,000 ^b
	Residual	1553,941	75	20,529		
	Total	4114,885	77			

a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

b. Predictors: (Constant), Modal psikologi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 4.18 diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 41,579 dengan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa variabel Modal psikologi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (Y)

3. Uji T

Uji T-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (Parsial) terhadap variabel dependen. Dimana t-tabel dihitung dengan rumus $df = n - k$, k adalah jumlah variabel independen. Uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.19 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,384	10,501		-1,275	,206
	Modal psikologi	,531	,178	,548	2,704	,000
	Kepuasan Kerja	,687	,145	,607	4,673	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Berdasarkan uji t pada tabel 4.19 diketahui bahwa pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,548 dengan nilai t hitung sebesar 2,704 > t tabel sebesar 1,992 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 (< 0,05), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Kemudian, diketahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,607 dengan nilai t hitung sebesar 4,673 > 1,992 dan nilai signifikannya 0,000 (< 0,05). artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

4. Uji Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Uji Sumbangan efektif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu analisis regresi, dalam bentuk persentase. Sedangkan sumbangan relatif bertujuan untuk membandingkan besarnya pengaruh antar variabel independen satu sama lain dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Uji SE dan SR

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	R Square	SE	SR
X ₁	0,548	0,463	0,616	25,37	41,10
X ₂	0,607	0,598		36,29	58,90

Berdasarkan tabel perincian hasil perhitungan tabel diatas sebagai berikut :

$$SE (X_1) = (0,548 \times 0,463) \times 100\% = 23,57\%$$

$$SE (X_2) = (0,607 \times 0,598) \times 100\% = 36,29\%$$

$$SR (X_1) = (25,37/61,6) \times 100\% = 41,10\%$$

$$SR (X_2) = (36,29/61,6) \times 100\% = 58,90$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa Sumbangan Efektif (SE) variabel modal psikologi (X₁) adalah sebesar 23,57% terhadap variabel perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) dengan memperhatikan pula variabel-variabel independen (X) lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sumbangan Efektif (SE) variabel kepuasan kerja (X₂) adalah sebesar 36,29% terhadap variabel perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) dengan memperhatikan pula variabel-variabel independen (X) lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sumbangan Relatif (SR) modal psikologi (X₁) adalah sebesar 41,10% terhadap variabel perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) dengan tanpa memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sumbangan Relatif (SR) kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 58,90% terhadap variabel perilaku kewarganegaraan organisasional (Y) dengan tanpa memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji MRA bertujuan untuk menguji apakah variabel moderasi memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Ini membantu peneliti memahami kompleksitas hubungan kausal dalam penelitian. Berikut merupakan hasil uji MRA untuk menguji interaksi antara variabel konflik peran ganda dan stress kerja :

Tabel 4.21 Hasil Uji MRA

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.985	.382		-2.581	.011
	Modal Psikologi	.862	.399	.435	2.159	.032
	Kepuasan Kerja	1.160	.408	.569	2.159	.005
	Komitmen Organisasi	8.711	2.347	.531	2.340	.012
	X1_Z	8.181	-2.159	.204	.412	.230
	X2_Z	2.349	1.398	.679	2.047	.011

a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Berdasarkan hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA) tabel 4.21 menunjukkan nilai koefisien parameter X1_Z (modal psikologi * komitmen organisasi) sebesar 0.204 dengan nilai signifikansi 0,230 (> 0,05). Artinya, variabel moderasi (Komitmen Organisasi) tidak mampu memoderasi pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Kemudian, nilai koefisiensi parameter

X2_Z (kepuasan kerja*komitmen organisasi) sebesar 0,679 dengan nilai signifikansi 0,011 ($<0,05$). Artinya, variabel moderasi komitmen organisasi mampu memoderasi atau memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Modal psikologi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan antara modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Hasil dari Uji T pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional sebesar 0,548 dan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,704 > t$ tabel sebesar 1,992 dengan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dapat diterima.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan antara modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Hasil dari Uji T pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional sebesar 0,607 dan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,673 > t$ tabel sebesar 1,992 dengan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dapat diterima

c. Pengaruh Modal psikologi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Hipotesis ini diajukan untuk menguji apakah komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara modal psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Berdasarkan hasil analisis Moderated Regression Analysis (MRA) yang disajikan pada Tabel 4.17, diketahui bahwa nilai koefisien interaksi antara modal psikologis dan komitmen organisasi ($X1_Z$) sebesar 0,204 dengan nilai signifikansi yaitu 0,230 lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam pengaruh antara modal psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional tidak dimoderasi oleh komitmen organisasi, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tersebut tidak dapat diterima secara empiris.

d. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.

Hipotesis ini diajukan untuk menguji apakah komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Berdasarkan hasil analisis Moderated Regression Analysis (MRA) yang disajikan pada Tabel 4.20 diketahui bahwa nilai koefisien interaksi antara modal psikologis dan komitmen organisasi ($X2_Z$) sebesar 0,679 dengan nilai signifikansi yaitu 0,011 lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi dalam pengaruh antara kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Dengan

demikian, H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dimoderasi atau diperkuat oleh komitmen organisasi, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tersebut dapat diterima secara empiris.

F. Pembahasan

a. Tingkat Modal Psikologi pada Karyawan PT. X di Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan rata-rata tingkat modal psikologi yang dimiliki oleh karyawan PT. X di Surabaya dari total responden sebanyak 78 orang menunjukkan bahwa sebanyak 56 orang (72%) tergolong dalam tingkat sedang, 12 orang (15%) berada pada kategori tinggi, dan 10 orang (13%) termasuk dalam kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Pt. X di surabaya memiliki kekuatan psikologis yang cukup baik dalam menghadapi tantangan kerja, namun belum sepenuhnya optimal untuk mendorong performa luar biasa pada modal psikologis karyawan dalam organisasi.

Analisis lanjutan menunjukkan karyawan yang memiliki karakteristik ditinjau dari kelompok usia yaitu karyawan yang berada pada rentang usia lebih dewasa yaitu 40 sampai lebih dari 50 tahun, cenderung memiliki tingkat modal psikologi yang lebih kuat dibandingkan karyawan yang lebih muda. Hal ini sejalan pendapat Luthans (2015) yang mengemukakan bahwa faktor usia dapat menjadi salah satu determinan dalam pengembangan modal psikologi. Semakin bertambah usia, seseorang biasanya telah melalui berbagai pengalaman hidup dan pekerjaan yang membentuk kematangan emosi, ketahanan mental, serta cara berpikir yang lebih stabil dan adaptif dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Maulidina et.al., 2018). Berdasarkan perspektif jenis kelamin, Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki menunjukkan sedikit keunggulan dalam hal modal psikologi dibandingkan perempuan. Hal ini

bisa jadi dipengaruhi oleh perbedaan peran sosial dan ekspektasi kerja yang terbentuk di lingkungan organisasi (Guangyi & Shanshan, 2016). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lau et.al (2022) yang menunjukkan bahwa perawat laki-laki memiliki tingkat modal psikologi dalam aspek optimisme dan ketahanan yang lebih tinggi daripada perawat perempuan, dalam beberapa konteks budaya organisasi, laki-laki mungkin lebih terbiasa mengambil keputusan atau menghadapi tekanan secara langsung, sehingga memiliki kepercayaan diri dan sikap optimis yang lebih berkembang.

Berdasarkan tingkat pendidikan terlihat bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, semakin kuat pula potensi modal psikologi yang dimiliki. Pendidikan yang lebih tinggi tidak hanya memberikan pemahaman akademik, tetapi juga mengembangkan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah dan cara pandang yang lebih terbuka terhadap masa depan (Maulidina et.al., 2018). Individu dengan pendidikan lanjutan cenderung memiliki harapan yang lebih jelas, strategi yang lebih matang dalam menghadapi tantangan, dan kepercayaan diri yang lebih stabil. Berdasarkan perspektif pengalaman kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih lama menunjukkan modal psikologi yang lebih kuat dibandingkan mereka yang baru mulai bekerja. Pengalaman kerja yang panjang memberikan kesempatan bagi individu untuk mengalami dan mengatasi berbagai dinamika organisasi, sehingga membentuk daya tahan, optimisme, serta harapan yang realistis namun positif. Sebaliknya, karyawan baru cenderung masih dalam tahap penyesuaian dan belum memiliki ketangguhan psikologis yang stabil dalam menghadapi tuntutan kerja (Azky & Mulyana, 2024). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Fitri dan Wulandari (2021) yang menemukan bahwa individu dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi memiliki tingkat modal psikologi yang lebih kuat.

Faktor yang memiliki kontribusi terbesar pada Tingkat modal psikologi yaitu terletak pada aspek *Self-efficacy* dan harapan masing-masing menyumbang 27%. Kedua aspek ini menjadi aspek yang dominan dalam membentuk kekuatan psikologis karyawan. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dengan baik, sementara harapan mencerminkan pandangan positif terhadap masa depan. Keduanya berperan penting dalam mendorong motivasi dan ketangguhan mental karyawan di tengah dinamika pekerjaan. Sementara itu, aspek resiliensi atau ketahanan menjadi aspek dengan kontribusi terendah (20%), yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan masih memerlukan penguatan dalam menghadapi tekanan dan pemulihan dari beban kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat maka, untuk meningkatkan modal psikologis pada karyawan PT. X di Surabaya harus menguatkan aspek keyakinan diri dan juga harapan antara karyawan dengan perusahaan serta meningkatkan kemampuan ketahanan diri pada karyawan terutama pada karyawan yang memiliki masa kerja yang baru.

Tingkat modal psikologi karyawan PT. X di Surabaya mayoritas berada pada tingkat sedang dengan kekuatan utama berasal dari aspek keyakinan diri dan harapan. Variabel ini dipengaruhi secara signifikan oleh faktor usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Pengembangan aspek resiliensi menjadi langkah strategis yang dapat dilakukan perusahaan agar kekuatan psikologis karyawan lebih seimbang dan optimal. Hal ini penting untuk meningkatkan adaptabilitas, daya tahan kerja, serta kontribusi positif terhadap tujuan organisasi secara menyeluruh.

b. Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X di Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa rata-rata Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. X di Surabaya dari total sebanyak 78 responden. Hasil kategorisasi terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan 15 karyawan yang tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 19%. Pada skala kepuasan kerja tingkat sedang menunjukkan sebanyak 55 karyawan dengan presentasi 71% dan pada tingkat rendah terdapat 8 karyawan dengan presentase 10%. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum, karyawan merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, meskipun belum mencapai kepuasan yang optimal.

Analisis berdasarkan karakteristik demografis menunjukkan adanya perbedaan kecenderungan kepuasan kerja di antara berbagai kelompok. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan usia yang lebih dewasa, khususnya pada rentang usia 41–50 tahun, cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia muda. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa usia yang lebih matang memberikan kontribusi terhadap stabilitas emosi, kematangan dalam menyikapi tantangan kerja, serta keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi (Putri, 2024). Berdasarkan perspektif jenis kelamin, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik karyawan laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif seimbang, dengan kecenderungan sedikit lebih tinggi pada laki-laki. Perbedaan ini meskipun tidak terlalu signifikan, tetap menarik untuk dianalisis karena menyentuh pada aspek sosial-psikologis di tempat kerja yang dipengaruhi oleh peran gender. Kecenderungan laki-laki memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi telah didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Salah satunya adalah studi oleh Mukherjee & Patnaik (2017) yang melakukan perbandingan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan di sektor jasa. Hasilnya menunjukkan bahwa laki-laki cenderung merasa

lebih puas dalam aspek pekerjaan seperti tanggung jawab, pengakuan, dan hubungan kerja. Temuan ini dipertegas oleh Bender, Donohue & Heywood (2005) dalam *Industrial and Labor Relations Review* yang menyatakan bahwa perbedaan preferensi dan ekspektasi kerja antara pria dan wanita dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap kepuasan kerja, di mana pria lebih memusatkan kepuasan pada pencapaian dan kontrol atas pekerjaan.

Berdasarkan jenjang pendidikan, terlihat bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, khususnya lulusan magister (S2), memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan dapat memperkuat pemahaman terhadap makna pekerjaan, ekspektasi kerja, serta kemampuan dalam mengelola peran dan tanggung jawab. Masa kerja juga memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan, karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun cenderung lebih puas dibandingkan mereka yang baru bergabung. Semakin lama seseorang bekerja, semakin besar pula peluang untuk membangun hubungan sosial yang erat, memahami budaya organisasi, serta memperoleh kepercayaan dari atasan, yang semuanya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Putri, 2024). Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun menunjukkan rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi disbanding dengan karyawan yang bekerja kurang dari 10 tahun. Penelitian lain memperkuat pernyataan yang sama yaitu penelitian Haider Alwi Yahya (2023) yang mendapati bahwa masa kerja tidak berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi meningkatkan kepuasan melalui pemahaman peran dan lingkungan kerja. pengalaman positif dalam bekerja terutama yang berulang selama bertahun-tahun memperkuat emosi positif terhadap pekerjaan dan lingkungan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Faktor yang memiliki kontribusi besar pada kepuasan kerja karyawan terletak pada aspek pekerjaan itu sendiri dengan persentase

22%. Artinya, responden merasa pekerjaan mereka cukup menarik dan memberi makna, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Dua aspek lain yang juga memberi pengaruh besar adalah tanggung jawab dan pengakuan, masing-masing 17%, ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas ketika diberi kepercayaan dan mendapatkan apresiasi atas hasil kerjanya. Aspek kemajuan dan kesempatan berkembang menyumbang 16%. Aspek dengan kontribusi terendah adalah prestasi, yaitu hanya 12%, yang menunjukkan bahwa pencapaian atau hasil kerja Karyawan PT. X di Surabaya belum menjadi faktor utama bagi kepuasan kerja responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat maka, untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. X di Surabaya harus menguatkan aspek pekerjaan itu sendiri dengan mengevaluasi apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan serta meningkatkan aspek prestasi pada karyawan dengan memberikan intervensi strategis untuk meningkatkan rasa pencapaian karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Penemuan ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dikutip dalam Sauni (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, pengakuan, dan tanggung jawab. Herzberg menegaskan bahwa ketika faktor motivator terpenuhi, maka individu akan merasa puas dan termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Dhanpat et al. (2020) yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna, peluang pengembangan, dan pengakuan dari atasan merupakan faktor utama pembentuk kepuasan kerja di berbagai organisasi.

Kepuasan kerja karyawan PT. X lebih banyak dipengaruhi oleh persepsi terhadap makna pekerjaan, kepercayaan yang diberikan, dan penghargaan yang diterima, bukan semata-mata oleh hasil kerja atau prestasi formal sehingga penting bagi organisasi untuk menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu, memberikan kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, serta membangun budaya apresiatif untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

c. Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan PT. X di Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa rata-rata tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. X di Surabaya dengan total 78 responden. Hasil kategorisasi terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan 16 karyawan yang tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 21%. Pada tingkat yang sedang menunjukkan sebanyak 50 karyawan dengan presentase 64% dan pada tingkat rendah terdapat 12 karyawan dengan presentase 15%. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi namun belum sampai pada tingkat yang optimal.

Analisis berdasarkan karakteristik demografis menunjukkan terdapat kecenderungan yang cukup jelas bahwa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja turut memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Kelompok usia di atas 50 tahun menunjukkan komitmen paling tinggi, disusul kelompok usia 41–50 tahun, sedangkan kelompok termuda 21–30 tahun mencatat tingkat komitmen terendah. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin dewasa usia karyawan, semakin kuat pula keterikatan mereka terhadap organisasi. Kedewasaan emosional, pengalaman kerja, dan kesadaran akan stabilitas karier menjadi faktor yang memperkuat loyalitas. Hal serupa juga terjadi pada masa kerja; mereka yang telah bekerja lebih dari 15 tahun menunjukkan komitmen yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru. Hal ini mendukung pandangan Robbins & Judge dikutip dalam Ayuni dan Khorunnisa (2021) bahwa semakin lama seseorang berada dalam organisasi, semakin besar keterikatannya secara emosional dan moral terhadap institusi tersebut.

Berdasarkan perspektif jenis kelamin, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan. Temuan ini mencerminkan adanya perbedaan persepsi dan pengalaman kerja berdasarkan jenis kelamin, yang berimplikasi pada sejauh mana individu merasa terikat secara emosional, normatif, maupun kontinuan terhadap organisasi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian dari Radwan, dan Abdulwahab (2019) yang menemukan bahwa laki-laki menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan dalam sektor perbankan di Yordania. Hal ini disebabkan oleh keterlibatan kerja yang lebih intens dan tanggung jawab profesional yang lebih besar di kalangan laki-laki. Studi oleh Sulaiman & Asbari (2020) menemukan bahwa laki-laki cenderung memiliki komitmen afektif dan normatif yang lebih kuat, terutama ketika mereka merasa dihargai dan dipercaya dalam posisi strategis di organisasi sementara itu, pada aspek pendidikan, karyawan lulusan S2 menunjukkan komitmen paling tinggi. Ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi berkorelasi dengan kesadaran yang lebih besar terhadap pentingnya loyalitas, peran, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Harwiki (2016) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi dalam penelitiannya terhadap sektor publik, ditemukan bahwa individu dengan pendidikan lebih tinggi menunjukkan komitmen lebih besar karena memiliki kesadaran terhadap visi-misi institusi dan pentingnya peran pribadi dalam mendukungnya.

Faktor yang memiliki kontribusi terbesar pada komitmen organisasi yaitu komitmen afektif menjadi dimensi yang paling dominan dengan presentasi sebesar 42% dan aspek yang memiliki kontribusi yang rendah yaitu aspek kontinyu dengan presentase sebesar 26%. Artinya, sebagian besar karyawan merasa memiliki keterikatan emosional, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan memiliki loyalitas yang

bersumber dari rasa memiliki. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada sebagian karyawan yang bertahan karena rasa kewajiban atau tidak adanya pilihan lain, ikatan emosional tetap menjadi faktor utama yang mendorong loyalitas mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat maka, untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT. X di Surabaya yaitu menguatkan aspek komitmen afektif dengan membangun ikatan emosional karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, budaya apresiasi, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, kemudian untuk memperkuat komitmen berkelanjutan, organisasi dapat memberikan kejelasan jenjang karier, sistem penghargaan yang adil, serta jaminan kestabilan kerja sehingga karyawan tidak hanya merasa terikat secara emosional, tetapi juga menyadari bahwa keberadaannya di organisasi memberikan manfaat jangka panjang secara profesional dan finansial.

Temuan ini diperkuat oleh teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1990) yang membagi komitmen menjadi tiga bentuk: afektif, normatif, dan kontinyu. Mereka menyatakan bahwa komitmen afektif adalah bentuk komitmen yang paling diharapkan karena bersifat sukarela dan berdampak pada kinerja yang lebih tinggi. Studi oleh Ahmad dan Zainuddin (2016) menunjukkan bahwa lama bekerja dan usia berkontribusi besar terhadap pembentukan komitmen afektif karena faktor keterlibatan emosional yang meningkat seiring waktu.

Komitmen organisasi karyawan PT. X berada dalam kategori sedang dengan kecenderungan positif menuju tinggi, khususnya pada kelompok usia lebih matang dan masa kerja yang panjang. Komitmen afektif menjadi aspek dominan yang memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Faktor usia, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan menjadi penentu penting yang memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Perusahaan perlu terus mendorong pembentukan ikatan emosional karyawan melalui komunikasi yang suportif, penghargaan atas

kontribusi, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, agar komitmen tersebut semakin menguat secara berkelanjutan.

d. Tingkat Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Karyawan PT. X di Surabaya

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa rata-rata tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. X di Surabaya dengan total 78 responden. Terdapat 16 karyawan yang tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 21%. Pada tingkat yang sedang menunjukan sebanyak 50 karyawan dengan presentase 64% dan pada tingkat rendah terdapat 12 karyawan dengan presentase 15%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan perilaku ekstra-rol seperti membantu rekan kerja, peduli terhadap kemajuan organisasi, serta aktif dalam menjaga lingkungan kerja yang positif, meskipun belum sepenuhnya optimal pada seluruh individu.

Analisis berdasarkan karakteristik demografis menunjukkan terdapat kecenderungan yang cukup jelas bahwa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja turut memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa karyawan dengan usia lebih tua cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional yang lebih tinggi. Hal ini mencerminkan adanya pengaruh antara kedewasaan usia dan kemampuan untuk menunjukkan sikap tanggung jawab dan keterlibatan sukarela yang lebih tinggi terhadap organisasi. Seiring bertambahnya usia, individu cenderung memiliki pengalaman dan kesadaran profesional yang lebih kuat, yang mendorong mereka untuk lebih loyal dan terlibat aktif. Temuan ini didukung oleh penelitian Nasution & Cahyono (2020) yang menyebutkan bahwa usia berpengaruh positif terhadap OCB karena individu dengan usia lebih matang memiliki stabilitas emosional dan kepekaan sosial yang lebih

tinggi. Berdasarkan prespektif, laki-laki dalam penelitian ini cenderung lebih menonjol dalam menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional dibandingkan perempuan, meskipun perbedaannya tidak terlalu signifikan, namun hal ini bisa dikaitkan dengan peran gender dalam struktur organisasi dan ekspektasi sosial yang kadang mendorong laki-laki untuk lebih proaktif mengambil peran-peran nonformal di lingkungan kerja. Hal ini senada dengan studi oleh Maharani & Hendriani (2016) yang menemukan bahwa OCB pria seringkali dipicu oleh tuntutan sosial untuk menjadi kontributor aktif dalam organisasi.

Berdasarkan prespektif tingkat pendidikan, sikap perilaku kewarganegaraan organisasional tertinggi dimiliki oleh lulusan S2. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan, maka semakin besar pula kecenderungan individu untuk memahami pentingnya kontribusi sukarela di luar tugas formal. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali menumbuhkan pemahaman yang lebih luas tentang visi organisasi dan pentingnya kolaborasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi & Ardianto (2018) yang mengungkapkan bahwa individu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki kepekaan terhadap nilai-nilai organisasi dan bertindak secara proaktif dalam mendukungnya. Berdasarkan prespektif karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama cenderung menunjukkan tingkat perilaku kewarganegaraan organisasional yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang baru bergabung. Pengalaman kerja yang panjang memungkinkan individu lebih memahami dinamika organisasi, menjalin hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja, dan memiliki keterikatan emosional yang lebih mendalam. Menurut Indrawati & Damayanti (2019), masa kerja yang lebih panjang secara signifikan meningkatkan loyalitas dan kesediaan untuk menunjukkan perilaku sukarela karena adanya rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Faktor pembentuk perilaku kewarganegaraan organisasional menunjukkan aspek yang memiliki kontribusi paling besar adalah aspek

civic virtue dengan perolehan presentase sebesar 24% menjadi aspek yang paling dominan dalam membentuk perilaku kewarganegaraan organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang aktif mengikuti perkembangan organisasi, menghadiri rapat, dan menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan institusi namun, *sportsmanship* memiliki kontribusi terendah dengan presentasi 12% yang menandakan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang mampu menerima kondisi kerja yang kurang ideal secara positif. Hasil ini konsisten dengan temuan dalam penelitian Gebremeskel (2024) pada 719 staf akademik dan menunjukkan bahwa *civic virtue* memiliki asosiasi paling kuat dengan efektivitas organisasi, sementara *sportsmanship* memiliki kontribusi yang rendah meskipun *sportsmanship* masih mempengaruhi, pengaruhnya lebih kecil dibanding *civic virtue* dan *conscientiousness*.

Perilaku kewarganegaraan organisasional di kalangan karyawan PT X berada pada tingkat yang cukup baik, dengan dominasi pada kategori sedang artinya belum optimal secara keseluruhan. Perilaku ini lebih kuat ditunjukkan oleh karyawan yang lebih tua, berpendidikan tinggi, dan memiliki masa kerja yang panjang. *Civic virtue* menjadi aspek paling dominan, sementara *sportsmanship* masih perlu ditingkatkan. Temuan ini memperkuat pentingnya pengembangan budaya organisasi yang mendukung partisipasi aktif, tanggung jawab sosial, serta sikap positif terhadap dinamika kerja.

e. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan PT. X di Surabaya. Kesimpulan tersebut didapatkan dari hasil Uji T pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2,704 > t$ tabel sebesar $1,992$ dan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien jalur sebesar $0,548$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologi dan perilaku kewarganegaraan organisasional.

Berdasarkan penelitian ini menunjukan semakin tinggi tingkat modal psikologi yang dimiliki karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk terlibat dalam perilaku seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan yang memiliki harapan, efikasi, ketahanan, dan optimisme yang tinggi lebih mungkin untuk berkontribusi secara sukarela di luar tanggung jawab formal mereka (Theodora & Ratnaningsih, 2020).

Karyawan yang memiliki harapan dan optimisme yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan merasa bahwa kontribusi mereka memiliki dampak yang positif. Efikasi diri yang tinggi membuat karyawan merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk berkontribusi, sehingga mereka lebih bersedia untuk mengambil inisiatif dan membantu rekan-rekan mereka. Ketahanan juga berperan penting, karena karyawan yang mampu mengatasi tantangan dan kesulitan cenderung lebih stabil secara emosional dan lebih mampu berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja (Sudirno et al., 2022).

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Theodora & Ratnaningsih (2020) yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara modal psikologi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Artinya, apabila modal psikologi meningkat maka perilaku kewarganegaraan organisasional juga meningkat. Hasil temuan lain yang dilakukan oleh Adestyani & Nurtjahjanti (2016) yaitu hubungan positif antara Modal psikologi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada karyawan. Modal psikologi memberikan sumbangan efektif sebesar 55,3% pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.

Karyawan yang memiliki modal psikologi cenderung memiliki persepsi dan sikap positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, maupun organisasi secara keseluruhan. Individu yang merasa mampu menghadapi tantangan kerja, tetap optimis terhadap hasil, dan memiliki semangat untuk terus berjuang dalam situasi sulit, maka mereka juga akan lebih mudah merasakan kepuasan dalam menjalani pekerjaannya. Karyawan tidak hanya termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pribadinya, tetapi juga terdorong untuk membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, serta menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, modal psikologi berperan penting dalam membentuk perilaku kewarganegaraan organisasional, karena individu dengan modal psikologis yang tinggi cenderung menciptakan suasana kerja yang suportif dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama dalam organisasi.

f. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada karyawan PT.X di Surabaya. Kesimpulan tersebut didapatkan dari hasil Uji T pengaruh Kepuasan Kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan perolehan nilai t hitung sebesar $4,673 > 1,992$ dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Artinya, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dengan nilai koefisien jalur diperoleh sebesar $0,607$. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin besar pula perilaku kewarganegaraan organisasional mereka terhadap organisasi kemudian, Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional memiliki sumbangan efektif sebesar $36,29\%$. Artinya, sepertiga dari variasi dalam perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat kepuasan kerja mereka.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih aktif menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi secara sukarela, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan loyalitas yang tinggi (Pardede, 2023). Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan emosional yang positif bagi karyawan. Karyawan yang merasa puas, mereka lebih mungkin untuk merasa terikat secara emosional dengan organisasi. Hal ini sesuai dengan data penelitian yang menunjukkan yang mendorong mereka untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas yang diharapkan (Prameswari & Mulyana, 2022). Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berperilaku prososial karena mereka merasa bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan pribadi mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pardede, 2023) secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organization Citizenship Behaviour. Dapat diketahui nilai signifikansi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,008. Ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku ekstra-rol yang bermanfaat bagi organisasi. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia et al., (2022) bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasional pada 50 karyawan di PT. X. Kemudian, temuan lain yang dilakukan oleh Lubis (2020) pada karyawan RS Pertamina Brandan menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasional. Temuan-temuan ini memperkuat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku Perilaku Kewarganegaraan Organisasional.

Sumbangan efektif sebesar 36,29% dari kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional menunjukkan bahwa sekitar sepertiga dari variasi dalam perilaku OCB karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat kepuasan kerja mereka dan hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dibandingkan dengan modal psikologi. Angka ini memperkuat pembahasan sebelumnya yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung organisasi, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, dan berpartisipasi aktif di luar tugas formal. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki pandangan positif terhadap rekan kerja dan manajemen, yang dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja sama di dalam tim. Mereka bersedia untuk membantu rekan-rekan mereka, berbagi pengetahuan, dan berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung tujuan organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga menciptakan efek domino yang positif bagi seluruh organisasi.

g. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional yang dimoderasi oleh komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,204 dengan nilai signifikansi yaitu 0,230 ($> 0,05$). sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional tidak diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam pengaruh antara modal psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara modal psikologi dengan perilaku kewarganegaraan organisasional tidak diperkuat atau diperlemah oleh variabel komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh oleh kuatnya pandangan positif karyawan terhadap perusahaan. Aspek *self efficacy* dan harapan masing-masing menyumbang 27%. Hal ini mencerminkan karyawan PT. X di Surabaya memiliki pandangan yang positif terhadap sesama karyawan sehingga dapat memunculkan perilaku kewarganegaraan organisasional yang baik pada lingkungan PT. X di Surabaya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodora & Ratnaningsih (2018) dalam penelitiannya karyawan yang memiliki sikap positif cenderung lebih proaktif, lebih bersedia membantu rekan kerja, dan lebih terlibat dalam kegiatan yang mendukung tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa modal psikologi dapat berfungsi sebagai pendorong utama bagi perilaku kewarganegaraan organisasional, terlepas dari tingkat komitmen organisasi. studi oleh Youssef & Luthans (2007) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa efek modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional lebih dominan secara langsung dibandingkan melalui mekanisme mediasi.

Komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara modal psikologi dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Artinya, pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional tidak diperkuat ataupun diperlemah oleh tingkat komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa modal psikologi, khususnya aspek seperti efikasi diri dan sikap positif antar karyawan, telah cukup kuat untuk mendorong munculnya perilaku kewarganegaraan organisasional secara langsung, tanpa perlu dipengaruhi oleh seberapa besar komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kekuatan psikologis individu, seperti rasa percaya diri dan optimisme, memiliki pengaruh dominan dalam membentuk perilaku positif di tempat kerja secara independen.

h. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional yang dimoderasi oleh komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,579 dengan nilai signifikansi yaitu 0,011 ($< 0,05$). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran sebagai variabel moderasi dalam pengaruh antara modal psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasional.

Indikator kesesuaian pekerjaan menjadi salah satu komponen utama karyawan PT. X di Surabaya merasa puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil analisis statistik yang menunjukkan aspek pekerjaan itu sendiri dengan presentasi sebesar 22%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja, khususnya dalam aspek pekerjaan itu sendiri dapat mendorong munculnya perilaku positif karyawan yang melampaui deskripsi tugas formalnya. Hal ini sejalan

dengan konsep perilaku kewarganegaraan organisasional, yaitu perilaku sukarela yang tidak secara langsung dihargai oleh sistem reward formal, namun berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Muhdar, 2015). Temuan pada PT. X di Surabaya mengindikasikan bahwa kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor pendorong munculnya perilaku kewarganegaraan organisasional karena karyawan merasa peran yang mereka jalankan sesuai dengan minat dan kemampuan, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi secara sukarela dan berkelanjutan.

Sumbangsih variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi turut memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Hal ini tercermin dari tingginya loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui data bahwa sebanyak 23 karyawan atau 30% karyawan PT. X di Surabaya telah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Komponen komitmen afektif sebagai salah satu dimensi utama dalam komitmen organisasi menjadi indikator penting dalam menggambarkan loyalitas tersebut. Beberapa karyawan mengungkapkan rasa bangga dan kesediaannya untuk menghabiskan sisa karier di PT. X yang menandakan adanya keterikatan emosional terhadap perusahaan. Keterikatan ini berpotensi mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku-perilaku ekstra-rol, seperti membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan lingkungan kerja, dan menunjukkan sikap tanggung jawab yang tinggi yang merupakan karakteristik dari perilaku kewarganegaraan organisasional.

Temuan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasional. Artinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan perilaku ekstra-rol secara langsung, tanpa harus melalui peningkatan Komitmen Organisasi terlebih dahulu. Sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Amelia et al., (2022) bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasional pada 50 karyawan di PT. X. Hasil penelitian serupa juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Watoni (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi sebesar 24,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai pendorong utama bagi perilaku kewarganegaraan organisasional dan dapat diperkuat oleh komitmen organisasi.

komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang didukung oleh tingkat komitmen organisasi yang kuat, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku ekstra-rol secara sukarela. Aspek pekerjaan itu sendiri yang dirasakan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan mendorong keterlibatan emosional yang lebih tinggi terhadap organisasi. Loyalitas dan keterikatan tersebut tercermin dari lamanya masa kerja serta kebanggaan yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerja menjadi pendorong utama terbentuknya perilaku kewarganegaraan organisasional, yang dampaknya akan semakin signifikan apabila diperkuat oleh komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

1. Tingkat modal psikologi pada karyawan PT. X di Surabaya dengan 78 responden menunjukkan kategori tingkat yang sedang dengan presentase sebesar 72%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. X di Surabaya memiliki kekuatan psikologis yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Aspek yang memiliki kontribusi tinggi pada tingkat modal psikologi adalah aspek *Self-efficacy* dan harapan. Kedua aspek ini menjadi aspek yang dominan dalam membentuk kekuatan psikologis karyawan sedangkan aspek yang memiliki kontribusi rendah adalah aspek resiliensi.
2. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. X di Surabaya dengan 78 responden menunjukkan kategori tingkat sedang dengan presentase 71%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. X di Surabaya memiliki rasa kepuasan kerja yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Aspek yang memiliki kontribusi tinggi pada tingkat kepuasan kerja adalah aspek pekerjaan itu sendiri sedangkan aspek yang memiliki kontribusi rendah adalah aspek prestasi.
3. Tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. X di Surabaya dengan 78 responden menunjukkan kategori tingkat sedang dengan presentase 64%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. X di Surabaya memiliki rasa loyalitas dalam komitmen organisasi yang cukup baik namun belum sampai pada tingkat optimal. Aspek yang memiliki kontribusi tinggi pada tingkat komitmen organisasi adalah aspek komitmen afektif sedangkan aspek yang memiliki kontribusi rendah adalah aspek komitmen kontinyu.
4. Tingkat perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan PT. X di Surabaya dengan 78 responden menunjukkan kategori tingkat sedang

dengan presentase 64%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. X di Surabaya menunjukkan sikap perilaku kewarganegaraan organisasional yang cukup baik namun belum samapai pada tingkat optimal. Aspek yang memiliki kontribusi tinggi pada tingkat komitmen organisasi adalah aspek *civic virtue* sedangkan aspek yang memiliki kontribusi rendah adalah aspek *sportsmanship*.

5. Modal psikologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Tingkat sumbangan efektif modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional sebesar 25,37%. Artinya, modal psikologi berperan penting dalam mendorong perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat harapan, efikasi diri, optimisme, dan ketahanan yang tinggi cenderung lebih loyal, proaktif, dan peduli terhadap lingkungan kerja sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang suportif dan kolaboratif.
6. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Tingkat sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional sebesar 36,29%. Artinya, kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong munculnya perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap loyal, proaktif, dan peduli terhadap lingkungan kerja sehingga dapat memperkuat semangat kolaboratif dan partisipatif dalam mencapai tujuan bersama.
7. Komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam pengaruh antara modal psikologi dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Artinya, hubungan positif antara modal psikologi dan perilaku kewarganegaraan organisasional tetap kuat meskipun tidak dimediasi oleh tingkat komitmen organisasi. Aspek self efficacy mejadi komponen utama kuatnya pengaruh modal psikologi terhadap perilaku

kewarganegaraan organisasional meskipun tanpa variabel yang memoderasi.

8. Komitmen organisasi terbukti memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Temuan penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi terutama dalam aspek kesesuaian pekerjaan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung organisasi dan pengaruh ini menjadi semakin kuat ketika didukung oleh komitmen organisasi.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, disarankan penelitian selanjutnya mengembangkan lebih lanjut, khususnya dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang mungkin turut memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasional, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor eksternal seperti kondisi pasar dan lingkungan kerja yang dinamis. Penambahan variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai determinan perilaku ekstra roll karyawan dalam organisasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti studi longitudinal atau eksperimen, dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam dan valid mengenai hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih kuat secara metodologis.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian agar mencakup perusahaan dari berbagai sektor industri, tidak hanya terbatas pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan generalisasi temuan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel dalam konteks yang lebih beragam. Selain itu, penelitian ini hanya menitikberatkan pada faktor internal yang memengaruhi perilaku

kewarganegaraan organisasional sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk mengintegrasikan faktor-faktor eksternal, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perilaku kewarganegaraan organisasional di lingkungan kerja.

2. Bagi Subjek Penelitian

Bagi karyawan PT. X di Surabaya dengan membaca penelitian ini diharapkan dapat mengerti pentingnya memperhatikan modal psikologi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi untuk mempertahankan perilaku kewarganegaraan organisasional yang baik dan mencoba untuk meningkatkan keempat variabel ini dengan cara pelatihan, sosialisasi atau edukasi agar dapat membantu meningkatkan kualitas perilaku kewarganegaraan organisasional semakin baik dan membantu mendapatkan kehidupan yang lebih seimbang.

3. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Saran untuk perusahaan untuk terus memperkuat aspek modal psikologi yaitu *self efficacy* dan harapan serta meningkatkan kemampuan ketahanan diri pada karyawan terutama pada karyawan yang memiliki masa kerja yang masih baru. Perusahaan disarankan juga untuk memperkuat aspek-aspek pada kepuasan kerja seperti aspek pekerjaan itu sendiri dan meningkatkan aspek prestasi pada karyawan kemudian Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek pada komitmen organisasi yaitu komitmen afektif dan meningkatkan aspek komitmen kontinyu sebagai upaya strategis dalam mendorong perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan. Selain itu, agar mendapatkan hasil kinerja yang baik perusahaan perlu memastikan sikap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan menguatkan aspek *civic virtue* dan meningkatkan aspek *sportsmanship* pada karyawan.

Untuk mendorong peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasional perusahaan perlu merancang program pengembangan

sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan. Penguatan modal psikologi karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan rutin yang berfokus pada peningkatan *self-efficacy* dan harapan, seperti coaching, mentoring, serta *goal setting workshop*, serta penyediaan program *psychological resilience* guna melatih ketahanan diri, khususnya bagi karyawan baru atau yang berada dalam tekanan kerja tinggi. Perusahaan juga dapat melakukan optimalisasi kepuasan kerja melalui peninjauan ulang desain pekerjaan agar sesuai dengan kemampuan dan minat atau penciptaan sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan sebagai bentuk pengakuan.

Upaya untuk memperkuat komitmen organisasi, perusahaan perlu membangun komitmen afektif melalui komunikasi terbuka, penguatan budaya kerja, dan peneguhan visi bersama, serta meningkatkan komitmen kontinyu melalui kejelasan jenjang karier dan pengembangan kompetensi. Optimalisasi perilaku kewarganegaraan organisasional juga penting dilakukan melalui edukasi tentang aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan (*civic virtue*) dan rasa toleransi pada kekurangan yang dimiliki perusahaan (*sportsmanship*), serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku kewartagengaraan organisasional secara konsisten. Keseluruhan program ini perlu didukung oleh sistem monitoring dan evaluasi yang berbasis survei psikologis dan kepuasan kerja secara berkala sehingga kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat terus disesuaikan secara adaptif sesuai dengan kondisi lingkungan kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adestyani, F. A., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara Modal psikologi Dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal EMPATI*, 2(3), 42–51. <https://doi.org/10.14710/empati.2013.5248>
- Agustina. (2022). *Perilaku Keorganisasian* (A. Sudirman, Ed.). Penerbit Media Sains Indonesia.
- Allen & Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amelia, R., & Puspitadewi, N. (2023). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT.X . *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.X*, 10(2), 986–1000.
- Amelia., Wayan., & Puspitadewi. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Karyawan PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 986–1000.
- Andika. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-205.

- Apriliana & Hartijasti. (2024). Exploring the mediating role of modal psikologi: the impact of authentic leadership and perceived organisational toward organisational citizenship behaviour. *Bisma (Bisnis dan Manajemen)*, 17(1), 1-25
- Bilqisth, A. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Karyawan PT. Cita Intrans Selaras*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Bodroastuti & Tirtono. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17 (2), 179-200
- Dambuk & Harsono. (2022). Pengaruh Modal psikologi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Asuransi Allianz Life Indonesia Cabang Kota Malang . *Jurnal Flourishing* , 2(2), 83–90.
- Dewi, P., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Job Satisfaction Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 7839–7867.
- Dinniati, N. M., & Fitriani, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 9(2), 229. <https://doi.org/10.12928/fokus.v9i2.1561>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Fathiyah & Pasla, B. (2021). Factors Affecting Perilaku Kewarganegaraan Organisasional in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127–136. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24>
- Fauziah, S. (2023). *Putus Asa Prespektif Al-Qur'an*. Universitas PTIQ.

- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Borobudur*, 18(3), 366–375.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS) (9th edisi)*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Harahap, R. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan . *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 97–102.
- Hardani, Auliya, N., Andriani, H., Fardani, R., Ustiwaty, J., Utami, E., Sukmana, D., & Istiqomah, R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi, Ed.). CV. Pustaka Ilmu.
- Hendrayadi. (2019). *Metode Penelitian*. Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium.
- Hidayat, T., & Firdaus, E. (2018). Analisis Atas Terbentuknya Mazhab Fikih, Ilmu Kalam, dan Tasawuf Serta Implikasinya Dalam Membangun Ukhwah Islamiyah. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* , 10(2), 255–277.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pt X Bandung. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 15, Issue 1).
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Perilaku Kewarganegaraan Organisasional on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7, 116–123.
<https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>

- Lopang, Y., Sendow, G., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 512–522. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49481>
- Lubis, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan* , 1(2), 109–118. www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT.Andi.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi* (Yuwono, Ed.).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Modal psikologi: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Marnoto & Dewatmoko. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Abisatya Eko Bisma*, 1(2), 111-116
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (S. Rahma, Ed.). Sultan Amai Press .
- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>
- Naway, F. (2017). *Perilaku Kewarganegaraan Organisasional*. Ideas Publishing.

- Organ W. (1988). *Organization ai Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Pardede, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisationsals . *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10).
- Pouramini, Z., & Fayyazi, M. (2015). The Relationship between Positive Organizational Behavior with Job Satisfaction, Perilaku Kewarganegaraan Organisasional, and Employee Engagement. *International Business Research*, 8(9). <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n9p57>
- Prameswari, N., & Mulyana, O. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 74–85.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Perilaku Kewarganegaraan Organisasional , Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS*, 4(3).
- Rachmawati, N. (2017). *Hubungan Positive Organizational Behavior Dengan Kepuasan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Dan Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Semarang*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Saputra, A. (2020). *Pengaruh Locus of Control dan Job Involvement terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Driver Grab di Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sauni, R. (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banda Aceh*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

- Setiawan, A. (2022, June 29). Upaya Peningkatan Kualitas SDM Perusahaan Melalui Pentingnya Aspek PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL . *Kompasiana*.
- Sihombing, A., Amrico, F., & Eko, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional PEGAWAI. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10).
- Sudirno, D., Mulyani, H., & Prihartini, E. (2022). Modal psikologi Dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Karyawan Pt. Bpr Majalengka Jabar. *Jurnal Co Management*, 4(2), 648–658.
<https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i2.1231>
- Sumanto, & Herminingsih, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 96–110.
- Supriyanto, A., & Machfudz, M. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Terresa, & Simarmata. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Karyawan di PT. Toba Pulp Lestari. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 445–460.
- Theodora, T. H., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Modal psikologi Dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Pramuniaga Pt. X Cabang Tangerang. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 682–690.
<https://doi.org/10.14710/empati.2018.21698n>
- Trianika, retno, Sumartik, & Firdaus, V. (2024). The Effect of Work Stress, Workload, and Work Experience On Employee Performance. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 1).
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (2005). Perilaku Kewarganegaraan Organisasional: Construct Redefinition, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802. <https://doi.org/10.2307/256600>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Yusuf, R., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Informed Consent Wawancara

Informed Consent

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : B [REDACTED]

Tempat Tanggal lahir : Sragen, [REDACTED] 1973

Alamat : Pondok [REDACTED] Tambaksari, Waru, Sidoarjo.

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Dengan sukarela setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini setelah memahami informasi berikut :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang *Psychological Capital*, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Komitmen Organisasi serta pengaruhnya pada lingkungan perusahaan.

Saya memiliki hak untuk menolak berpartisipasi atau menarik diri dari penelitian ini setiap saat tanpa konsekuensi negatif.

Identitas dan data pribadi saya akan dijaga kerahasiaannya. Data yang dikumpulkan akan digunakan hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan diungkapkannya kepada pihak yang tidak berwenang.

Surabaya, 7 November 2024



Ba [REDACTED]

Informed Consent

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Aurelia Eliza

Tempat Tanggal lahir : Su [REDACTED] Mei 2000

Alamat : Graha Na [REDACTED] Sambekirep, Lontar, Surabaya

Pekerjaan : Kary [REDACTED]

Dengan sukarela setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini setelah memahami informasi berikut :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang *Psychological Capital*, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Komitmen Organisasi serta pengaruhnya pada lingkungan perusahaan.

Saya memiliki hak untuk menolak berpartisipasi atau menarik diri dari penelitian ini setiap saat tanpa konsekuensi negatif.

Identitas dan data pribadi saya akan dijaga kerahasiaannya. Data yang dikumpulkan akan digunakan hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan diungkapkannya kepada pihak yang tidak berwenang.

Surabaya, 8 November 2024



Aurelia Eliza

[REDACTED]

Informed Consent

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : So[REDACTED]

Tempat Tanggal lahir : Blitar, [REDACTED]

Alamat : Perumahan [REDACTED] Sidoarjo.

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Dengan sukarela setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini setelah memahami informasi berikut :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang *Psychological Capital*, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* dan Komitmen Organisasi serta pengaruhnya pada lingkungan perusahaan.

Saya memiliki hak untuk menolak berpartisipasi atau menarik diri dari penelitian ini setiap saat tanpa konsekuensi negatif.

Identitas dan data pribadi saya akan dijaga kerahasiaannya. Data yang dikumpulkan akan digunakan hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan diungkapkannya kepada pihak yang tidak berwenang.

Surabaya, 7 November 2024



So[REDACTED]

Lampiran 2 Lembar Expert Judgement

LEMBAR EXPERT JUDGEMENT SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Novia Solichah, M.Psi.

NIP : 199406162019082001

Setelah membaca, menelaah, dan mencermati instrument penelitian yang akan digunakan untuk penelitian berjudul, "Pengaruh *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT. X " yang dibuat oleh:

Nama : Maqhfira Maulia Rossyka

NIM : 210401110069

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan instrument lembar penilaian tersebut (√)

☒ Layak digunakan untuk mengambil data tanpa revisi

☐ Layak digunakan untuk mengambil data dengan revisi sesuai saran

☐ Tidak layak

Catatan (bila perlu)

Silahkan digunakan untuk turun lapangan

.....
.....
.....

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, April 2025

Validator,

Dr. Novia Solichah, M.Psi.

NIP.199406162019082001

LEMBAR EXPERT JUDGEMENT
SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

NIP : 197605122003121002

Setelah membaca, menelaah, dan mencermati instrument penelitian yang akan digunakan untuk penelitian berjudul, "Pengaruh *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT. X" yang dibuat oleh:

Nama : Maqhfira Maulia Rosyika

NIM : 210401110069

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan instrument lembar penilaian tersebut (✓)

☐ Layak digunakan untuk mengambil data tanpa revisi

☒ Layak digunakan untuk mengambil data dengan revisi sesuai saran

☐ Tidak layak

Catatan (bila perlu)

Silahkan digunakan untuk turun lapangan

.....
.....
.....

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 April 2025

Validator,



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP.197605122003121002

LEMBAR EXPERT JUDGEMENT
SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Shofiah, M.Pd.

NIP : 19900627201802012201

Setelah membaca, menelaah, dan mencermati instrument penelitian yang akan digunakan untuk penelitian berjudul, “Pengaruh *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT. X ” yang dibuat oleh:

Nama : Maqhfira Maulia Rossyka

NIM : 210401110069

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini menyatakan instrument lembar penilaian tersebut (√)

☐ Layak digunakan untuk mengambil data tanpa revisi

☒ Layak digunakan untuk mengambil data dengan revisi sesuai saran

☐ Tidak layak

Catatan (bila perlu)

di bagian Tanggung Jawab, terdapat dua pernyataan yang identik:

“Saya berani mengambil risiko atas keputusan yang saya ambil” — muncul dua kali, salah satu sebaiknya dihapus atau diparafrasekan.

Beberapa item yang diberi tanda (*) sebaiknya dicek ulang apakah memang unfavorable, contoh:

“Saya lebih memilih pulang daripada lembur...” — mengandung bias budaya kerja dan tidak selalu negatif. Bisa dipertimbangkan untuk direvisi jadi lebih netral, misalnya:

“Saya cenderung menyelesaikan tugas meskipun harus lembur.”

Hindari kalimat pasif atau ambigu. Contoh:

“Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan saat ini.”

— Lebih baik diganti: “Saya merasa nyaman dan tidak terbebani dalam menjalankan pekerjaan saat ini.”

“Bekerja di tempat ini adalah mimpi saya.” — Typo → seharusnya “mimpi saya”. Prespektif → seharusnya “perspektif”

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 April 2025
Validator,



Nurul Shofiah, M.Pd.
NIP.19900627201802012201

Lampiran 3 Informed Consent Pengisian Kuesioner

Data yang Anda berikan akan dijaga  kerahasiaannya sesuai dengan kode etik psikologi dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Kuesioner ini diperkirakan membutuhkan waktu antara 3 hingga 5 menit untuk diisi. Dengan melanjutkan pengisian kuesioner, Anda secara otomatis menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi secara sukarela.

Apakah anda setuju untuk melanjutkannya?

☐ Ya, Saya Setuju

[Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Formulir ini dibuat dalam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)

 **Google** Formulir 

Lampiran 4 Skala Penelitian

Modal psikologi

Petunjuk Pengisian

1. Isi uraian singkat berikut ;
 Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Usia :
 Departemen :
 Jabatan :
 Lama Kerja :
2. Baca pernyataan yang telah disediakan dengan teliti
3. Pilihlah salah satu dari 4 (empat) alternative jawaban yang ada sesuai kondisi anda saat ini dengan pilihan jawaban sebagai berikut :
 STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju
4. Satu pernyataan hanya dapat memilih satu jawaban
5. Dalam memberikan jawaban tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, pilih jawaban sesuai dengan kondisi anda saat ini dengan jujur.

Aitem	STS	TS	S	SS
Saya merasa termotivasi jika memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya.				
Ketika menghadapi situasi buruk, saya percaya bahwa segalanya akan berubah menjadi lebih baik.				
Saya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang saya tetapkan di tempat kerja.				
Saya kesulitan memikirkan solusi setiap menghadapi masalah.				
Saya bekerja tanpa tahu arah atau tujuan yang jelas.				
Di tempat kerja, saya selalu menemukan bahwa setiap masalah memiliki solusi.				
Saya akan mencari solusi untuk mengatasi kesalahan dalam pekerjaan.				
Saya seringkali menawarkan bantuan kepada rekan kerja.				

Saya mudah menyerah ketika menghadapi masalah yang berat.				
Saya merasa canggung saat harus berbicara dengan rekan kerja.				
Saya berusaha bangkit ketika mengalami kegagalan.				
Saya mampu untuk memenuhi ekspektasi yang ditetapkan dalam pekerjaan.				
*Ketika mengalami kegagalan, saya sulit untuk bersemangat kembali.				
Saya percaya diri dapat menyelesaikan tugas kerja sebaik mungkin.				
Saya mudah menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.				

Kepuasan Kerja

Petunjuk Pengisian

- Isi uraian singkat berikut ;
Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Usia :
Departemen :
Jabatan :
Lama Kerja :
- Baca pernyataan yang telah disediakan dengan teliti
- Pilihlah salah satu dari 4 (empat) alternative jawaban yang ada sesuai kondisi anda saat ini dengan pilihan jawaban sebagai berikut :
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju
- Satu pernyataan hanya dapat memilih satu jawaban
- Dalam memberikan jawaban tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, pilih jawaban sesuai dengan kondisi anda saat ini dengan jujur.

Aitem	STS	TS	S	SS
Saya bangga dengan kemampuan saya yang terus meningkat				
Saya puas dengan pekerjaan yang saya hasilkan.				

Saya sennag dengan hasil evaluasi kinerja saya				
Saya berusaha mencapai target pekerjaan saya.				
Perusahaan tempat saya bekerja menunjukkan progres yang baik.				
Saya selalu terbuka dengan masukan rekan kerja.				
Saya merasa bahwa perkembangan tempat saya bekerja lambat.				
Saya pernah mendapatkan apresiasi dari atasan.				
Perusahaan tempat saya bekerja mendapatkan penghargaan.				
Saya acuh denggan sikap rekan kerja yang ada di kantor				
Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
Saya antusias diberikan kesempatan mengikuti workshop perusahaan.				
Pekerjaan saya membosankan.				
Perusahaan acuh terhadap pengembangan kemampuan karyawan.				
Saya menyukai pekerjaan saya.				
Bekerja disini adalah keputusan terbaik saya				
Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.				
Saya sering menunda pekerjaan.				

Komitmen Organisasi

Petunjuk Pengisian

- Isi uraian singkat berikut ;
Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Usia :
Departemen :
Jabatan :
Lama Kerja :
- Baca pernyataan yang telah disediakan dengan teliti
- Pilihlah salah satu dari 4 (empat) alternative jawaban yang ada sesuai kondisi anda saat ini dengan pilihan jawaban sebagai berikut :
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak setuju
S : Setuju

SS : Sangat Setuju

4. Satu pernyataan hanya dapat memilih satu jawaban
5. Dalam memberikan jawaban tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, pilih jawaban sesuai dengan kondisi anda saat ini dengan jujur.

Aitem	STS	TS	S	SS
Saya merasa senang jika menghabiskan sisa karir saya dalam perusahaan ini.				
Saya tidak malu ketika menunjukan perusahaan tempat saya bekerja kepada orang lain.				
Jika ada tawaran kerja lebih menarik dari perusahaan lain, saya akan resign dari perusahaan ini.				
Saya malu jika perusahaan saya dibandingkan dengan perusahaan teman saya.				
Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.				
Pekerjaan saat ini sangat menyenangkan.				
Saya menggantungkan masa depan saya di perusahaan ini.				
Saya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan saat ini.				
Saya percaya jika perusahaan ini bisa membuat saya lebih berkembang,				
Pekerjaan yang tidak terselesaikan membuat saya tidak tenang.				
Bekerja di tempat ini adalah mimpi saya.				
Saya cenderung menyelesaikan tugas meskipun harus lembur.				
Saya selalu antusias dengan pekerjaan saya.				
Saya merasa tidak tertantang bekerja di sini.				
Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.				

Organizational Citizensip Behavior

Petunjuk Pengisian

1. Isi uraian singkat berikut ;
 Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :

Pendidikan Terakhir :

Usia :

Departemen :

Jabatan :

Lama Kerja :

2. Baca pernyataan yang telah disediakan dengan teliti
3. Pilihlah salah satu dari 4 (empat) alternative jawaban yang ada sesuai kondisi anda saat ini dengan pilihan jawaban sebagai berikut :
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju
4. Satu pernyataan hanya dapat memilih satu jawaban
5. Dalam memberikan jawaban tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, pilih jawaban sesuai dengan kondisi anda saat ini dengan jujur.

Aitem	STS	TS	S	SS
Saya membimbing rekan kerja dengan memberikan solusi atas masalah pekerjaannya.				
Saya berusaha untuk selalu mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain di tempat kerja.				
Saya dengan senang hati menolong rekan kerja yang memerlukan bantuan.				
Saya bersikap sopan saat bekerja.				
* Saya acuh jika rekan kerja meminta bantuan yang bukan tanggung jawab saya.				
Saya menghormati kebijakan perusahaan yang berbeda dengan prinsip saya.				
Saya mengerjakan tugas tambahan tanpa pamrih.				
Saya tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan				
Saya tidak mengeluh apabila mendapat tugas tambahan.				
* Saya tidak segan menghina kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kepentingan saya				
Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu				
Saya menjenguk rekan kerja yang mengalami musibah				
Saya selalu datang tepat waktu.				
* Saya sering melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan.				
Saya mengucapkan terimakasih setelah mendapat bantuan dari rekan kerja.				

[illegible]

[illegible]

X2.2	Pearson Correlation	,793**	1	,718**	,744**	,593**	,669**	,419*	0,231	0,338	0,341	,472**	0,150	0,091	0,074	0,219	0,117	0,287	0,038	0,219	,635**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,019	0,210	0,063	0,060	0,007	0,420	0,628	0,694	0,238	0,529	0,117	0,840	0,238	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	,806**	,718**	1	,857**	,746**	,690**	,443*	,386*	,388*	,362*	,498**	0,251	0,190	0,161	0,266	0,027	0,196	- 0,054	0,143	,690**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,012	0,032	0,031	0,046	0,004	0,174	0,306	0,386	0,148	0,884	0,292	0,774	0,443	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	,722**	,744**	,857**	1	,763**	,814**	,410*	0,267	0,279	0,334	,478**	0,102	0,056	0,126	0,197	0,053	0,108	- 0,064	0,197	,630**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,022	0,147	0,129	0,066	0,007	0,586	0,765	0,501	0,289	0,779	0,565	0,734	0,289	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	,702**	,593**	,746**	,763**	1	,805**	,380*	0,273	0,322	0,310	,448*	0,107	0,168	0,259	0,288	0,010	0,046	- 0,063	0,137	,617**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,035	0,137	0,077	0,090	0,012	0,567	0,366	0,159	0,116	0,959	0,806	0,737	0,463	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	,762**	,669**	,690**	,814**	,805**	1	,517**	0,220	0,259	0,307	,463**	0,050	0,008	0,082	0,272	0,087	0,164	- 0,078	0,272	,613**

X2.11	Pearson Correlation	0,321	,472**	,498**	,478**	,448*	,463**	,573**	,462**	,734**	,667**	1	,540**	,562**	,625**	,663**	0,354	,440*	0,124	,521**	,841**
	Sig. (2-tailed)	0,078	0,007	0,004	0,007	0,012	0,009	0,001	0,009	0,000	0,000		0,002	0,001	0,000	0,000	0,051	0,013	0,507	0,003	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.12	Pearson Correlation	0,158	0,150	0,251	0,102	0,107	0,050	,366*	,417*	,559**	,507**	,540**	1	,835**	,721**	,571**	0,349	,523**	0,251	,424*	,669**
	Sig. (2-tailed)	0,397	0,420	0,174	0,586	0,567	0,787	0,043	0,020	0,001	0,004	0,002		0,000	0,000	0,001	0,054	0,003	0,173	0,018	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.13	Pearson Correlation	0,103	0,091	0,190	0,056	0,168	0,008	,526**	,365*	,650**	,615**	,562**	,835**	1	,904**	,477**	0,292	,437*	0,317	0,345	,682**
	Sig. (2-tailed)	0,581	0,628	0,306	0,765	0,366	0,965	0,002	0,043	0,000	0,000	0,001	0,000		0,000	0,007	0,111	0,014	0,083	0,058	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.14	Pearson Correlation	0,072	0,074	0,161	0,126	0,259	0,082	,470**	,380*	,633**	,661**	,625**	,721**	,904**	1	,543**	0,332	,360*	0,310	,411*	,696**
	Sig. (2-tailed)	0,700	0,694	0,386	0,501	0,159	0,662	0,008	0,035	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,002	0,068	0,047	0,090	0,021	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.15	Pearson Correlation	0,158	0,219	0,266	0,197	0,288	0,272	0,282	0,131	0,319	,586**	,663**	,571**	,477**	,543**	1	,612**	,739**	,371*	,832**	,693**

TOTAL	Pearson Correlation	,601**	,635**	,690**	,630**	,617**	,613**	,670**	,480**	,704**	,762**	,841**	,669**	,682**	,696**	,693**	,421*	,576**	0,285	,564**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,018	0,001	0,120	0,001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Komitmen Organisasi

Correlations																	
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	TOTAL
Z1	Pearson Correlation	1	,807**	,747**	,673**	,537**	,661**	,669**	,401*	0,339	0,099	0,310	,406*	,592**	,379*	,477**	,728**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,026	0,062	0,598	0,089	0,023	0,000	0,035	0,007	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z2	Pearson Correlation	,807**	1	,678**	,673**	,587**	,588**	,520**	0,270	0,301	0,142	,392*	,383*	,510**	,468**	,520**	,702**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,001	0,001	0,003	0,143	0,100	0,447	0,029	0,034	0,003	0,008	0,003	0,000

Z6	Pearson Correlation	,661**	,588**	,666**	,756**	,827**	1	,806**	,429*	,376*	0,283	,523**	,423*	,588**	,400*	,489**	,797**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,016	0,037	0,124	0,003	0,018	0,001	0,026	0,005	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z7	Pearson Correlation	,669**	,520**	,671**	,638**	,624**	,806**	1	,644**	,578**	,363*	,654**	,481**	,724**	,516**	,580**	,840**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,045	0,000	0,006	0,000	0,003	0,001	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z8	Pearson Correlation	,401*	0,270	,494**	,520**	0,225	,429*	,644**	1	,950**	,700**	,688**	,674**	,726**	,599**	,747**	,769**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,143	0,005	0,003	0,224	0,016	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z9	Pearson Correlation	0,339	0,301	,460**	,486**	0,238	,376*	,578**	,950**	1	,734**	,718**	,628**	,684**	,561**	,797**	,747**

	Sig. (2-tailed)	0,062	0,100	0,009	0,006	0,198	0,037	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z10	Pearson Correlation	0,099	0,142	0,321	0,342	,410*	0,283	,363*	,700**	,734**	1	,574**	,745**	,494**	,397*	,592**	,607**
	Sig. (2-tailed)	0,598	0,447	0,078	0,059	0,022	0,124	0,045	0,000	0,000		0,001	0,000	0,005	0,027	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z11	Pearson Correlation	0,310	,392*	,373*	,410*	,396*	,523**	,654**	,688**	,718**	,574**	1	,508**	,706**	,481**	,664**	,719**
	Sig. (2-tailed)	0,089	0,029	0,039	0,022	0,028	0,003	0,000	0,000	0,000	0,001		0,004	0,000	0,006	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Z12	Pearson Correlation	,406*	,383*	,523**	,562**	,484**	,423*	,481**	,674**	,628**	,745**	,508**	1	,754**	,653**	,781**	,776**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,034	0,003	0,001	0,006	0,018	0,006	0,000	0,000	0,000	0,004		0,000	0,000	0,000	0,000

TOTAL	Pearson Correlation	,728**	,702**	,807**	,820**	,700**	,797**	,840**	,769**	,747**	,607**	,719**	,776**	,864**	,678**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Organization Citizenship Behavior

Correlations																								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,756**	,859**	,768**	,528**	0,123	,403*	0,078	,408*	0,219	,434*	,404*	0,221	-0,030	,362*	0,157	0,315	0,315	0,353	,478**	,403*	,594**	,627*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,002	0,511	0,024	0,678	0,023	0,237	0,015	0,024	0,232	0,872	0,045	0,399	0,084	0,084	0,052	0,006	0,024	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	,756**	1	,854**	,724**	,443*	0,282	,418*	0,217	0,310	0,237	,458**	,411*	,424*	-0,092	0,219	0,025	0,168	0,168	0,217	0,344	0,239	,366*	,555*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,013	0,125	0,019	0,242	0,089	0,200	0,010	0,022	0,017	0,623	0,237	0,894	0,367	0,367	0,242	0,058	0,194	0,043	0,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	,859**	,854**	1	,898**	,576**	0,282	,508**	0,217	,482**	,411*	,546**	,498**	,424*	-0,022	,413*	0,219	,364*	,364*	0,314	,466**	0,329	,564**	,707*

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,001	0,125	0,004	0,242	0,006	0,022	0,001	0,004	0,017	0,905	0,021	0,237	0,044	0,044	0,085	0,008	0,071	0,001	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	,768**	,724**	,898**	1	,542**	0,321	,388*	0,219	,474**	,361*	,427*	,361*	0,315	0,051	,431*	0,199	,407*	,407*	0,335	,509**	,388*	,575**	,674*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,002	0,078	0,031	0,238	0,007	0,046	0,017	0,046	0,084	0,785	0,015	0,284	0,023	0,023	0,065	0,003	0,031	0,001	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	,528**	,443*	,576**	,542**	1	,607**	,721**	,529**	0,338	,498**	,526**	,498**	,459**	0,115	,564**	,475**	,560**	,560**	,529**	,615**	,476**	,612**	,756*
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,013	0,001	0,002		0,000	0,000	0,002	0,063	0,004	0,002	0,004	0,009	0,538	0,001	0,007	0,001	0,001	0,002	0,000	0,007	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	0,123	0,282	0,282	0,321	,607**	1	,839**	,777**	0,204	,420*	,572**	,420*	,511**	0,147	,447*	,447*	,472**	,472**	,423*	,467**	0,297	0,307	,602*
	Sig. (2-tailed)	0,511	0,125	0,125	0,078	0,000		0,000	0,000	0,272	0,019	0,001	0,019	0,003	0,431	0,012	0,012	0,007	0,007	0,018	0,008	0,104	0,093	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	,403*	,418*	,508**	,388*	,721**	,839**	1	,722**	0,336	,578**	,731**	,685**	,551**	0,179	,634**	,634**	,650**	,650**	,602**	,641**	,450*	,563**	,806*
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,019	0,004	0,031	0,000	0,000		0,000	0,065	0,001	0,000	0,000	0,001	0,336	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,001	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	0,078	0,217	0,217	0,219	,529**	,777**	,722**	1	0,250	,599**	,659**	,599**	,493**	0,282	,490**	,360*	,411*	,411*	0,349	,478**	0,243	0,234	,587*

	Sig. (2-tailed)	0,678	0,242	0,242	0,238	0,002	0,000	0,000		0,176	0,000	0,000	0,000	0,005	0,125	0,005	0,047	0,022	0,022	0,055	0,007	0,187	0,206	0,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y9	Pearson Correlation	,408*	0,310	,482**	,474**	0,338	0,204	0,336	0,250	1	,419*	,412*	,419*	0,169	-0,012	,426*	0,349	,471**	,471**	,403*	0,295	0,336	,596**	,564*
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,089	0,006	0,007	0,063	0,272	0,065	0,176		0,019	0,021	0,019	0,364	0,947	0,017	0,054	0,007	0,007	0,025	0,107	0,065	0,000	0,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Pearson Correlation	0,219	0,237	,411*	,361*	,498**	,420*	,578**	,599**	,419*	1	,843**	,895**	,671**	,449*	,848**	,732**	,654**	,654**	,482**	,592**	,363*	,534**	,772*
	Sig. (2-tailed)	0,237	0,200	0,022	0,046	0,004	0,019	0,001	0,000	0,019		0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,044	0,002	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y11	Pearson Correlation	,434*	,458**	,546**	,427*	,526**	,572**	,731**	,659**	,412*	,843**	1	,949**	,710**	,399*	,800**	,682**	,591**	,591**	,541**	,615**	,406*	,547**	,843*
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,010	0,001	0,017	0,002	0,001	0,000	0,000	0,021	0,000		0,000	0,000	0,026	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,024	0,001	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y12	Pearson Correlation	,404*	,411*	,498**	,361*	,498**	,420*	,685**	,599**	,419*	,895**	,949**	1	,671**	,449*	,848**	,732**	,654**	,654**	,599**	,666**	,471**	,613**	,845*
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,022	0,004	0,046	0,004	0,019	0,000	0,000	0,019	0,000	0,000		0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y13	Pearson Correlation	0,221	,424*	,424*	0,315	,459**	,511**	,551**	,493**	0,169	,671**	,710**	,671**	1	,506**	,530**	,530**	,422*	,422*	,383*	,397*	0,248	0,226	,638*

	Sig. (2-tailed)	0,232	0,017	0,017	0,084	0,009	0,003	0,001	0,005	0,364	0,000	0,000	0,000		0,004	0,002	0,002	0,018	0,018	0,033	0,027	0,179	0,222	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y14	Pearson Correlation	-0,030	-0,092	-0,022	0,051	0,115	0,147	0,179	0,282	-0,012	,449*	,399*	,449*	,506**	1	,400*	,400*	0,317	0,317	0,282	0,322	0,179	0,185	0,354
	Sig. (2-tailed)	0,872	0,623	0,905	0,785	0,538	0,431	0,336	0,125	0,947	0,011	0,026	0,011	0,004		0,026	0,026	0,082	0,082	0,125	0,077	0,336	0,320	0,051
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y15	Pearson Correlation	,362*	0,219	,413*	,431*	,564**	,447*	,634**	,490**	,426*	,848**	,800**	,848**	,530**	,400*	1	,871**	,823**	,823**	,749**	,766**	,634**	,743**	,860*
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,237	0,021	0,015	0,001	0,012	0,000	0,005	0,017	0,000	0,000	0,000	0,002	0,026		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y16	Pearson Correlation	0,157	0,025	0,219	0,199	,475**	,447*	,634**	,360*	0,349	,732**	,682**	,732**	,530**	,400*	,871**	1	,823**	,823**	,749**	,602**	,515**	,655**	,731*
	Sig. (2-tailed)	0,399	0,894	0,237	0,284	0,007	0,012	0,000	0,047	0,054	0,000	0,000	0,000	0,002	0,026	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y17	Pearson Correlation	0,315	0,168	,364*	,407*	,560**	,472**	,650**	,411*	,471**	,654**	,591**	,654**	,422*	0,317	,823**	,823**	1	1,000**	,936**	,831**	,771**	,778**	,834*
	Sig. (2-tailed)	0,084	0,367	0,044	0,023	0,001	0,007	0,000	0,022	0,007	0,000	0,000	0,000	0,018	0,082	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y18	Pearson Correlation	0,315	0,168	,364*	,407*	,560**	,472**	,650**	,411*	,471**	,654**	,591**	,654**	,422*	0,317	,823**	,823**	1,000**	1	,936**	,831**	,771**	,778**	,834*

	Sig. (2-tailed)	0,084	0,367	0,044	0,023	0,001	0,007	0,000	0,022	0,007	0,000	0,000	0,000	0,018	0,082	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y19	Pearson Correlation	0,353	0,217	0,314	0,335	,529**	,423*	,602**	0,349	,403*	,482**	,541**	,599**	,383*	0,282	,749**	,749**	,936**	,936**	1	,806**	,841**	,763**	,785*
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,242	0,085	0,065	0,002	0,018	0,000	0,055	0,025	0,006	0,002	0,000	0,033	0,125	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y20	Pearson Correlation	,478**	0,344	,466**	,509**	,615**	,467**	,641**	,478**	0,295	,592**	,615**	,666**	,397*	0,322	,766**	,602**	,831**	,831**	,806**	1	,791**	,740**	,837*
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,058	0,008	0,003	0,000	0,008	0,000	0,007	0,107	0,000	0,000	0,000	0,027	0,077	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y21	Pearson Correlation	,403*	0,239	0,329	,388*	,476**	0,297	,450*	0,243	0,336	,363*	,406*	,471**	0,248	0,179	,634**	,515**	,771**	,771**	,841**	,791**	1	,806**	,693*
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,194	0,071	0,031	0,007	0,104	0,011	0,187	0,065	0,044	0,024	0,008	0,179	0,336	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y22	Pearson Correlation	,594**	,366*	,564**	,575**	,612**	0,307	,563**	0,234	,596**	,534**	,547**	,613**	0,226	0,185	,743**	,655**	,778**	,778**	,763**	,740**	,806**	1	,823*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,043	0,001	0,001	0,000	0,093	0,001	0,206	0,000	0,002	0,001	0,000	0,222	0,320	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	,627**	,555**	,707**	,674**	,756**	,602**	,806**	,587**	,564**	,772**	,843**	,845**	,638**	0,354	,860**	,731**	,834**	,834**	,785**	,837**	,693**	,823**	1

Lampiran 10 Hasil Uji Realibilitas

Modal psikologi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,955	15

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	18

Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,946	15

Organization Citizenship Behavior

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,951	21

Lampiran 11 Skor Aitem Skala *Modal psikologi*

	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
3	4	3	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2
3	4	4	1	1	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	3	3	2	
4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	

3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	1	4	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4
4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4
4	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2
3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4

4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2
3	4	4	1	1	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	3	3	2
4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4

[illegible]

4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	A
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	A
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	A
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	1	3	2	2	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	A
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	3	A
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	A

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	1	3	2	2	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	A
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4

Lampiran 13 Skor Aitem Komitmen Organisasi

3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3
1	3	1	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	1	3
2	3	1	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
2	3	1	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3
1	3	1	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	1	3
2	3	1	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

Lampiran 14 Skor Aitem Organization Citizenship Behavior

4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4
3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4
3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4

4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4

Lampiran 15 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,93571493
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,054
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Uji Linieritas

Uji Linieritas 1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi*PsyCap	Between Groups	(Combined)	1799,543	14	128,539	2,640	0,004
		Linearity	743,085	1	743,085	15,261	0,000
		Deviation from Linearity	1056,458	13	81,266	1,669	0,090
	Within Groups		3067,637	63	48,693		
	Total		4867,179	77			

Uji Linieritas 2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1367,776	16	85,486	1,490	0,133
		Linearity	80,354	1	80,354	1,401	0,241
		Deviation from Linearity	1287,422	15	85,828	1,496	0,135
	Within Groups		3499,404	61	57,367		
	Total		4867,179	77			

Uji Linieritas 3

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PERILAKU KEWARGANEGARA AN ORGANISASIONAL * PsyCap	Between Groups	(Combined)	1657,698	14	118,407	3,036	0,001
		Linearity	985,162	1	985,162	25,259	0,000
		Deviation from Linearity	672,536	13	51,734	1,326	0,222
	Within Groups		2457,187	63	39,003		
	Total		4114,885	77			

Uji Linieritas 4

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PERILAKU KEWARGANEGARA AN ORGANISASIONAL * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1035,921	16	64,745	1,283	0,237
		Linearity	69,120	1	69,120	1,369	0,246
		Deviation from Linearity	966,801	15	64,453	1,277	0,244
	Within Groups		3078,964	61	50,475		
	Total		4114,885	77			

Uji Linieritas 5

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	1424,713	14	101,765	2,383	0,010	
		Linearity	462,935	1	462,935	10,841	0,002	
		Deviation from Linearity	961,779	13	73,983	1,733	0,076	
	Within Groups		2690,171	63	42,701			
	Total		4114,885	77				

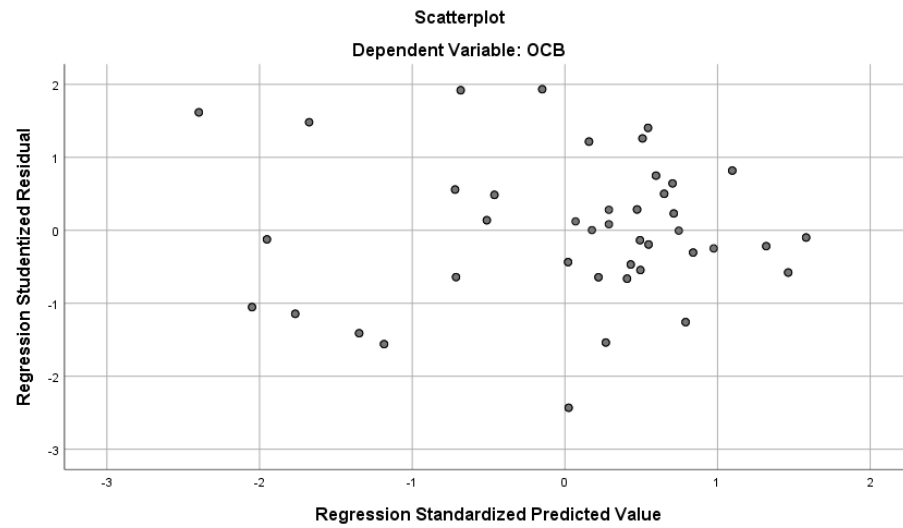
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,817	9,632		2,161	0,034		
	Psychological Cap	0,572	0,191	0,277	3,000	0,004	0,735	1,361
	Kepuasan Kerja	-0,078	0,146	-0,051	-0,537	0,593	0,697	1,436
	Komitmen Organisasi	0,555	0,084	0,604	6,643	0,000	0,761	1,314

Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 16 Uji Hipotesis

Uji T



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,384	10,501		-1,275	,206
	Modal psikologi	,531	,178	,548	2,704	,000
	Kepuasan Kerja	,687	,145	,607	4,673	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1155,907	2	577,954	42,876	,000 ^b
	Residual	1010,965	75	13,480		
	Total	2166,872	77			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Psycap						

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	0,616	0,521	3,67145
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, modal psikologi				

Uji Korelasi

Correlations				
		Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	Modal Psikologi	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	1.000	.579	.571
	Modal Psikologi	.463	1.000	.434
	Kepuasan Kerja	.598	.434	1.000

Sig. (1-tailed)	Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	.	.019	.001
	Modal Psikologi	.019	.	.001
	Kepuasan Kerja	.001	.015	.
N	Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	78	78	78
	Modal Psikologi	78	78	78
	Kepuasan Kerja	78	78	78

Uji MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.985	.382		-2.581	.011
	Modal Psikologi	.862	.399	.435	2.159	.032
	Kepuasan Kerja	1.160	.408	.569	2.159	.005
	Komitmen Organisasi	8.711	2.347	.531	2.340	.012
	X1_Z	8.181	-2.159	.204	.412	.230
	X2_Z	2.349	1.398	.679	2.047	.011
a. Dependent Variable: Perilaku Kewarganegaraan Organisasional						

Analisis statistik item X1.1 modal psikologi

Aitem = “saya senang membantu rekan kerja”

X1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	SETUJU	21	26,9	26,9	26,9
	SANGAT SETUJU	57	73,1	73,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Analisis statistik item X2.15 Kepuasan Kerja

Aitem = “Saya Menyukasi pekerjaan saya”

X2.15					
			Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SABGAT TIDAK SETUJU		4	5,1	5,1
	SETUJU		24	30,8	35,9
	SANGAT SETUJU		50	64,1	100,0
	Total		78	100,0	100,0

