

HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA KARYAWAN DI LINGKUNGAN KANWIL DJP.D.I JOGYAKARTA

 Oleh: DWI AYU LATIFAH (04810140)

Psychology

Dibuat: 2009-01-31 , dengan 3 file(s).

Keywords: sikap, perubahan organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang menjadi salah satu faktor utama bagi efektivitas fungsi organisasi. Namun, saat ini efektivitas organisasi juga ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan berbagai tuntutan perubahan dari lingkungan sekitarnya. Kemunculan OCB dalam dunia kerja, dapat ditentukan faktor internal berupa kondisi internal individu maupun faktor eksternal berupa kondisi organisasi terkait. Salah satu kondisi internal individu yang berperan adalah sikap karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara sikap terhadap perubahan organisasi dan OCB.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Kanwil DJP D.I Yogyakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik total sampling, dimana sampelnya berjumlah 69 orang yang merupakan karyawan tetap perusahaan tersebut. Uji validitas menggunakan rumus dengan prosedur korelasi product moment dari Karl Pearson. Indeks validitas untuk skala sikap terhadap perubahan organisasi adalah 0,246 – 0,645 dan indeks validitas untuk skala OCB adalah 0,260 - 0,701. Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan nilai Alpha untuk skala sikap terhadap perubahan organisasi sebesar 0,893 dan nilai Alpha untuk skala OCB sebesar 0,841. Metode yang digunakan untuk analisa data adalah metode Product Moment.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara sikap terhadap perubahan organisasi dengan OCB pada karyawan dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,589 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. Artinya pada karyawan yang memiliki sikap terhadap perubahan organisasi yang negatif ditemukan juga memiliki OCB yang rendah, begitu pula sebaliknya. Sementara sikap terhadap perubahan organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap OCB sebesar 34,7%, sedangkan sisanya sebesar 65,7% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) has been defined as employees behaviour that is discretionary, that in aggregate the effective functioning of the organization. But in the fact now, effective functioning organization that be also predicted by capability organization to adaptation in many changes that happen. OCB is predicted by internal factor of individu or eksternal factor, such as organizational condition. One aspect that estimated OCB is attitudes. Thus, this research purpose to know the relation between attitudes of organizational changes and employees OCB. The population of this research are the employees of Kanwil DJP D.I Yogyakarta. Sampling Technique that used in this research is total sampling, which contain 69 persons. The validity index of attitudes of Organizational Changes – Scale is 0.260 – 0.645 and the validity index of OCB is 0.260 - 0.701. The reliability index of attitudes of Organizational Changes – Scale is

0.893 and the validity index of OCB is 0,841. The method of data analysis that used in this research is Product Moment analysis.

The result of this research shows a conclusion that there is a very significant ($\text{sig/p} = 0.000$) correlation between attitudes of organizational changes and OCB with index correlation ($r = 0,589$) and index error of probability ($p = 0,000$). It means that more negative attitudes of organizational changes, the lower the employees' OCB. The contribution of t shows that the effective contribution attitudes of organizational changes to OCB is 34,7 %, and the rest 65,3 % are affected by another factors that not examined in this research