

**PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KANTOR DIREKSI PTPN VII
BANDAR LAMPUNG**



Skripsi Oleh :

IQLIMAH FITRIYANI

010112181621061

MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KANTOR DIREKSI PTPN VII
BANDAR LAMPUNG**

Disusun Oleh :

Nama : Iqlimah Fitriyani

NIM : 01011281621061

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

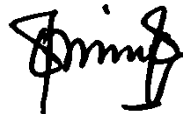
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif :

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KANTOR DIREKSI PTPN VII BANDAR LAMPUNG

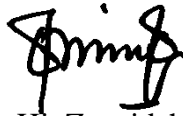
Disusun Oleh :

Nama : Iqlimah Fitriyani
NIM : 01011281621061
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 2 September 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 2 September 2020

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Iqlimah Fitriyani
NIM : 01011281621061
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh *Job Characteristic* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Tanggal Ujian : 2 September 2020

adalah benar hasil karya saya sendiri dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, Agustus 2020

Penulis,



Iqlimah Fitriyani

01011281621061

MOTTO

**“Jika Kamu Tidak dapat Berhenti Memikirkannya, maka Bekerja Keraslah
untuk Mendapatkannya”**

-Michael Jordan

**“Jika Kamu Ingin Bahagia Terikatlah Pada Tujuan, Bukan Benda atau
Orang”**

-Albert Einstein

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh *Job Characteristic Terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat meraih gelar sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentu masih banyak kesalahan dan kekurangan yang belum dipahami penulis, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk membangun skripsi ini.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, Agustus 2020

Penulis,



Iqlimah Fitriyani

01011281621061

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dan motivasi dari banyak pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya..
7. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terimakasih telah banyak membantu meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dengan sepenuh hati dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Penguji. Terimakasih ibu telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan memberi saran dan kritik untuk membangun skripsi ini.
9. Seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen.

10. *Career Development Center* Universitas Sriwijaya Ibu Prof. Dr. Ir. Nuni Ghofar. M.S. dan mba Santi Marcelina Napitupulu S. P.
11. Forum Human Capital Indonesia.
12. Kementrian BUMN.
13. Seluruh Karyawan Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung.
14. Teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
15. Kedua orang tua penulis, Bapak Johan Satar dan Ibu Salamah.
16. Semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini.

Indralaya, Agustus 2020

Penulis,



Iqlimah Fitriyani

01011281621061

ABSTRAK

PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KANTOR DIREKSI PTPN VII BANDAR LAMPUNG

Oleh :

**Iqlimah Fitriyani;
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job characteristics* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Kantor Direksi PTPN VII dengan tingkat kesalahan 10% menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* yang mengambil sampel secara proporsional dan representatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa *job characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung, oleh karena itu diharapkan pegawai dapat lebih mengenal *job characteristics*nya agar tingkat *organizational citizenship behavior* dapat meningkat dan menyukkseskan dalam upaya memaksimalkan hasil dengan sumber daya yang ada.

Kata kunci : *Job Characteristics, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT THE BOARD OF DIRECTORS OFFICE OF PTPN VII BANDAR LAMPUNG

By :

Iqlimah Fitriyani;

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

This study aims to see how the effect of job characteristics on organizational citizenship behavior at the board of directors office of PTPN VII Bandar Lampung. The population in this study were all employees at the board of directors office of PTPN VII with an error rate of 10% using proportional stratified random sampling technique which took proportional and representative samples. This research used primary data obtained from questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was revealed that job characteristics had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior at the board of directors office of PTPN VII Bandar Lampung, therefore it is hoped that employees can become more familiar with their job characteristics so that the level of organizational citizenship behavior can increase and succeed in maximizing results with existing resources.

Keywords : Job Characteristics, Organizational Citizenship Behavior

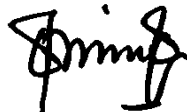
SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa

Nama : Iqlimah Fitriyani
NIM : 01011281621061
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Pembimbing Skripsi I



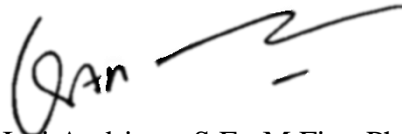
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Iqlimah Fitriyani
NIM : 01011281621061
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 29 Januari 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Lintas Komering, Pandan Agung 003/002,
Madang Suku II, OKU Timur, Sumatera Selatan
Alamat e-mail/No.telp : iqlimahfitriyani@gmail.com/081379627994



Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SDN Cilincing 04 PT, SDN 01 Pandan Agung
- SMP : SMP Negeri 1 Madang Suku II
- SMA : SMA Negeri 1 Madang Suku II

Riwayat Organisasi

- Staf Muda Dinas Sosial Masyarakat BEM KM FE Universitas Sriwijaya 2016-2017
- Anggota KEIMI FE Universitas Sriwijaya 2017-2018
- Kaderisasi IKPM OKU Timur 2017-2018
- Pengabdian Masyarakat IMB OKU Timur 2018

Pengalaman

- *Volunteer* Asian Games Jakarta-Palembang 2018
- Program Magang Mahasiswa Bersertifikat Batch II 2019 Bagian SDM Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung

DAFTAR ISI

	HAL
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN	xii
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR BAGAN	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.. ..	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Penelitian.	8
BAB II STUDI PUSTAKA	9
2.1 <i>Job Characteristics</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Job Characteristics</i>	9
2.1.2 Dimensi <i>Job Characteristics</i>	9
2.1.3 <i>Keadaan Psikologis dari Job Characteristics</i>	11
2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2.2.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2.2.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12

	HAL
2.2.3 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2.2.4 Motif-motif yang mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
2.3 Hubungan <i>Job Characteristics</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
2.4 Penelitian Terdahulu.....	16
2.5 Kerangka Konseptual	21
2.6 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	22
3.2 Rancangan Penelitian	22
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.3.1 Jenis Data	22
3.3.2 Sumber Data	23
3.4 Populasi dan Sampel	23
3.4.1 Populasi	23
3.4.2 Sampel	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5.1 Kuesioner.....	25
3.5.2 Observasi	25
3.6 Uji Intrumen	26
3.6.1 Uji Validitas.....	26
3.6.2 Uji Reliabilitas	26
3.7 Teknik Analisis Data	27
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	27
3.7.2 Koefisien Korelasi (r)	27
3.7.3 Koefisien Dterminasi (R ²)	28
3.7.4 Uji t (Uji Parsial)	28
3.8 Definisi Operasional.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31

	HAL
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian 31
4.1.1	Sejarah Singkat 31
4.1.2	Visi 33
4.1.3	Misi 33
4.1.4	Tujuan 34
4.1.5	Struktur 35
4.2	Hasil Penelitian 36
4.2.1	Deskripsi Profil Responden 36
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden 36
4.2.1.2	Usia Responden..... 36
4.2.1.3	Pendidikan Terakhir Responden..... 37
4.2.1.4	Bidang Pekerjaan Responden 38
4.2.1.5	Level Jabatan responden 38
4.2.1.6	Masa Kerja Responden..... 39
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian 40
4.2.2.1	Anlisis Deskripsi Variabel <i>Job Characteristics</i> (X) 40
4.2.2.2	Analisis Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) 46
4.2.3	Hasil Uji Instrumen..... 51
4.2.3.1	Hasil Uji Validitas 51
4.2.3.2	Hasil Uji Reliabilitas 53
4.2.4	Hasil Uji Statistik 54
4.2.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana..... 54
4.2.4.2	Hasil Koefisien Korelasi(r) dan Koefisien Determinasi (R ²) 55
4.2.5	Uji t (Uji Parsial) 56
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian..... 57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 62	
5.1	Kesimpulan 62
5.2	Saran 62
DAFTAR PUSTAKA..... 64	
LAMPIRAN..... 68	

DAFTAR TABEL

HAL

Tabel 1.1	EKP Rata-rata Bagian Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung	1
Tabel 1.2	Persentase Lembur Bagian	2
Tabel 1.3	Daftar Hari Kerja	3
Tabel 1.4	Daftar Jabatan	5
Tabel 1.5	Pernyataan Pada Pengukuran EEI	6
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1	Sampel Responden	25
Tabel 3.2	Skala Likert	25
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi	28
Tabel 3.4	Definisi Operasional	29
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan	38
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Level Jabatan	38
Tabel 4.6	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>Job Characteristic</i> Dimensi Variasi	40
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>Job Characteristic</i> Dimensi Identitas Tugas	41
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>Job Characteristic</i> Dimensi Tugas yang Signifikan	42
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>Job Characteristic</i> Dimensi Otonomi	43
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>Job Characteristic</i> Dimensi Umpan Balik	44
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>OCB</i> Dimensi <i>Alturizm</i>	46
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>OCB</i> Dimensi <i>Conscientiousness</i>	47
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>OCB</i> Dimensi <i>Sportsmanship</i>	48
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>OCB</i> Dimensi <i>Courtesy</i>	49
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>OCB</i> Dimensi <i>Civic Virtue</i>	50
Tabel 4.17	Hasil Uji Validitas <i>Job Characteristics</i>	51
Tabel 4.18	Hasil Uji Validitas <i>OCB</i>	52
Tabel 4.19	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	53
Tabel 4.20	Hasil Analisis Regresi <i>Job Characteristics</i> Terhadap <i>OCB</i>	54
Tabel 4.21	Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	55
Tabel 4.22	Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.23	Hasil Uji t (Uji Parsial)	56

DAFTAR GAMBAR

HAL

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 3.1 Teknik <i>Probability Sampling</i>	24

DAFTAR BAGAN

HAL

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung35

DAFTAR LAMPIRAN

HAL

Lampiran 1. Kuesioner	68
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner	72
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	79
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi	83
Lampiran 6. Hasil Uji t dan Regresi Linier Sederhana	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kunci sukses perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang unggul. Keberadaan sumber daya manusia memprakarsai keberlangsungan hidup perusahaan dalam setiap keputusan yang mengambil alih fungsi (Urich dalam Putri, 2010:1). Perusahaan tentu sangat mengharapkan kinerja terbaik karyawan. Tidak hanya maksimal dalam *job desc* atau *in-role* saja, tetapi perusahaan juga berharap karyawan dapat melampaui batas standar yang ditentukan demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu hal ini juga dapat menyukseskan dalam upaya menghemat sumber daya seperti yang dicanangkan PTPN VII saat ini, memaksimalkan kinerja dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Tabel 1.1 Evaluasi Kinerja Pekerja (EKP) Rata-rata Bagian Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung

Bagian/Divisi	2017	2018	2019
Akuntansi dan Keuangan (ANK)	A	A	B
<i>Enterprise Resouce Planning(ERP)</i>	A	A	B
Manajemen Kinerja Korporasi (MKK)	A	A	B
Pengadaan dan Pemasaran (PNP)	A	A	B
Pengembangan Strategis dan Teknologi Informasi (PST)	A	A	B
Sekretariat Perusahaan (SKR)	A	A	B
Sumber Daya Manusia (SDM)	A	A	B
Satuan Pengawas Intern (SPI)	A	A	A
Tanaman (TAN)	A	A	B
Umum dan Program Kemitraan & Bina Lingkungan (UKB)	A	A	B
Teknik dan Pengolahan (TNP)	A	A	B

Sumber : Bagian SDM PTPN VII Kantor Direksi Bandar Lampung

Mengingat kebijakan dari Holding PTPN III saat ini membatasi pinjaman modal kepada PTPN VII dan rata-rata nilai EKP (Evaluasi Kinerja Pekerja) dalam tiga tahun terakhir menurun untuk tahun ini seperti yang terlihat dalam tabel 1.1 Evaluasi Kinerja Pekerja (EKP) Rata-rata Bagian Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung. EKP ini didapat berdasarkan pencapaian target program kerja dan juga CLI (*Competency Level Index*) yang merupakan salah satu ukuran kinerja korporat pada setiap tahunnya. Kriteria penilaian A (sangat baik), B (Baik), C (Cukup), dan D (Kurang).

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku, sikap maupun tindakan ekstra di luar bagian individu atau karyawan perusahaan yang bersifat positif dilakukan secara sukarela dan tanpa diawasi karena kecintaannya terhadap pekerjaan demi mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan (Franciscus Jefri Otmo, 2017:2). Penulis melakukan observasi yakni karyawan yang mengambil *overtime* dapat dikategorikan dalam *organizational citizenship behavior*, namun belakangan ini ditiadakan oleh PTPN VII karena terdeteksi adanya ketidakwajaran. Pekerjaan yang dikerjakan di luar jam kerja atau disebut lembur diteliti sebenarnya dapat dikerjakan di jam kerja kantor. Upah lembur ini yang diisukan menjadi faktor ketidakwajaran *overtime*.

Tabel 1.2 Persentase Lembur Bagian

Bagian	ANK	ERP	MKK	PNP	PST	SDM	SKR	SPI	TAN	TNP	UKB	Rata-rata
% Lembur	13	6,4	2	10,7	6	10,9	7,3	7,4	10,8	17	9,4	9,17

Sumber : Bagian UKB PTPN VII Kantor Direksi

Hal ini tentu berkebalikan dengan apa yang diharapkan sebelumnya yakni mengemat sumber daya. Penulis juga mewawancarai staf mengenai *organizational citizenship behavior*. Dimensi dari *organizational citizenship behavior* yakni *alturizm*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Podsakoff & Mackenzie, 2009:94)

Untuk dimensi *alturizm* menolong rekan kerja mengenai tugas atau pekerjaan bahkan menggantikan rekan kerja saat tidak masuk sebenarnya kurang dan cenderung tidak bersedia jika tidak diminta. Lain halnya jika diminta atasan, karyawan akan menyanggupinya. Mengingat karyawan tidak dapat selalu hadir dikarenakan adanya kepentingan baik kepentingan kantor maupun pribadi yang jika suatu waktu saat tidak berada di kantor dibutuhkan dalam kepentingan mendadak. Seperti dalam tabel 1.3 Jumlah hari kerja berikut :

Tabel 1.3 Jumlah Hari Kerja

Bagian	Jumlah Karyawan Bagian	Hari Normal Kerja	Real Hari Kerja	Selisih Hari Kerja
ANK	28	3500	2995	505
ERP	19	2375	1940	435
MKK	11	1375	1223	152
PNP	26	3250	2640	610
PST	27	3375	2815	560
SKR	23	2875	2467	408
SDM	31	3875	3296,5	578,5
SPI	20	2080	1725	355
TAN	21	2625	1988,5	636,5
UKB	44	5500	4448	1052
TNP	26	2652	1598,5	1053,5

Sumber : Bagian Umum dan PKBL 6 Bulan Terakhir (Periode Juni-Desember 2019)

Dimensi *conscinetiousness*, seperti memanfaatkan waktu jam kerja dan tidak menghabiskan untuk hal di luar pekerjaan, karyawan mengakui tidak

sepenuhnya yang terkadang masih melakukan kegiatan di luar pekerjaan kantor. Dimensi *sportsmanship* yang menciptakan lingkungan kerja kondusif dan nyaman serta memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal tanpa mengajukan keberatan, karyawan mengakui tidak selamanya menerima yang terkadang ada rasa keluh terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Dimensi *courtesy* yang menjalin hubungan baik secara interpersonal, namun untuk *sharing* mengenai kendala pekerjaan hanya sebatas saat waktu senggang. Dimensi *civic virtue*, kepedulian karyawan terhadap perusahaan seperti memahami hal terupdate dan mempertimbangkan hal-hal terbaik demi perusahaan pada PTPN VII juga tergolong tinggi, hanya saja karyawan tidak sepenuhnya rutin untuk mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan karena ada kepentingan lain.

Masalah tersebut mengindikasikan masih rendahnya tingkat *organizational citizenship behavior* pada PTPN VII yang belum dapat melampaui harapan perusahaan, yang tidak hanya bekerja pada *in-role* tetapi juga *extra-role*. *Organizational citizenship behavior* yang disebabkan oleh *job characteristic* ini telah diteliti oleh Podsakoff & Mackenzie dalam (Hendrayadi, 2015:4) bahwa *job characteristic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Job characteristic merupakan identifikasi dari beragam dimensi pekerjaan dengan atribut tugas khusus meliputi variasi keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, signifikansi atau kejelasan tugas, tanggung jawab dan kewenangan serta umpan balik (Robbins dan Judge, 2017:156). *Dimensi dari Job Characteristics* yakni varitas pekerjaan, identitas tugas, tugas yang signifikan,

otonomi, dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:156). Variasi pekerjaan berdasarkan strata dan golongan pada PT Perkebunan Nusantara Kantor Direksi Bandar Lampung terlampir pada tabel 1.4 Daftar Jabatan.

Tabel 1.4 Daftar Jabatan

Strata	Golongan	ANK	ERP	MKK	PNP	PST	SDM	SKR	SPI	TAN	TNP	UKB	Total	Total
Pelaksana	IA				1	1	2	1					5	14
	IB			1		1		1				6	9	
Juru	IC	3			4		1	1		1	1	7	18	28
	ID			1	2		1			1		5	10	
Penyelia	IIA	3			6	2	3	9	1	2		9	35	71
	IIB	2			3			1		1	2	2	11	
	IIC	4	1				2	2	1	1	1	1	13	
	IID	2			2		5				1	2	12	
Pengatur	IIIA	3	5	1	7	5	7	6	2		2	5	43	135
	IIIB	5	11	3	6	11	4	3	10	5	7	3	68	
	IIIC	5	1	2	2	4	1		3	2		1	21	
	IIID				1	1	1						3	
Penata	IVA	1		2	4	4	3	4	2	1	2	3	26	32
	IVB		1	1	2					1		1	6	
Pembina	IVC	1				1	1	1	5	1	1	1	12	12
Total		29	19	11	40	30	31	29	24	16	17	46	292	

Sumber : Bagian SDM Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung

Dari daftar jabatan pada tabel 1.4 setiap jabatan memiliki identitas pekerjaan yang berbeda antara satu dengan yang lain dengan *job desc* masing-masing yang telah ditentukan dan dijabarkan pada beberapa odner di Bagian SDM Kantor Direksi PTPN VII. Untuk autonomi dalam pekerjaan karyawan diberikan kebebasan untuk mengekspresikan idenya namun belum untuk keluwesan waktu mengingat semuanya masih terkait dengan batas waktu atau *deadline*. Terakhir dimensi umpan balik dalam penilaian pada PTPN VII dilakukan setahun sekali pada CLI (*Competency Level Index*) yang disesuaikan antara target dengan

pencapaian dan penilaian sesama karyawan baik atasan, rekan, maupun bawahan. Pada survei Indeks Kepuasan dan Keterikatan Karyawan Tahun 2019 pernyataan mengenai umpan balik (dalam kurun waktu satu minggu terakhir, saya telah memperoleh pengakuan atau menerima pujian atau menerima pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik) *score* ini tergolong rendah karena berada di bawah standar yakni 70 sedangkan standar *score* 80.

Tabel 1.5 Pernyataan Pada Pengukuran *Employee Engagement Index* (EEI)

Pernyataan	Score	Standar Score
Dalam kurun waktu satu minggu terakhir, saya telah memperoleh pengakuan atau menerima pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik.	70,76	80
Dalam kurun waktu enam bulan terakhir, seseorang di tempat kerja berbicara tentang kemajuan saya.	71,10	80

Sumber : Bagian SDM Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung

Manfaat *organizational citizenship behavior* (Podsakoff & MacKenzie dalam Titisari 2014:10) meningkatkan kemampuan perusahaan untuk memunculkan karyawan yang unggul, meningkatkan kinerja rekan kerja dan manager, menghemat sumber daya perusahaan, memudahkan perusahaan untuk mengoordinasi kelompok kerja, meningkatkan stabilitas kerja, dan jawaban atas segala perubahan membentuk karyawan perusahaan yang dinamis dan pandai beradaptasi terhadap perubahan.

Melihat *organizational citizenship behavior* ini sangat bermanfaat bagi perusahaan yang dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Podsakoff & MacKenzie dalam Hendriyadi 2015:4) menunjukkan bahwa *job characteristics*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Saat karyawan mengenal baik karakteristik pekerjaannya yang sesuai dengan keahlian dan potensi yang dimiliki dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan menyenangkan pekerjaannya hingga mendorong untuk memiliki dan mengamalkan *organizational citizenship behavior* (Rahmi dan Riyono, 2016:9), namun (Kuehen dan Al-Busaidi, 2002:11) meneliti OCB dalam konteks *non-western* yang menunjukkan bahwa karakteristik kerja tidak berpengaruh. Hingga penulis tertarik untuk menindaklanjuti penelitian dan dilakukan pada objek yang berbeda. Maka skripsi ini berjudul **Pengaruh *Job Characteristic* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini “Bagaimana Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung?”

1.3 Tujuan Penelitian

Menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Belum banyaknya penelitian Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* khususnya di Universitas Sriwijaya, penulis berharap kedepannya dapat ditindaklanjuti agar semakin banyak referensi bagi penulis-penulis berikutnya serta dapat menyumbangkan ilmu dan informasi sehingga dapat menambah wawasan mengenai Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menentukan kebijakan perusahaan bagi objek penelitian (Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung) mengenai *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Widya Wardhani. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Perawat RS Pekanbaru Medical Center)
- Basrah, Hendryadi (2015) Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics*) Litelature Review. Teorionline Personal Paper No. 1, Maret 2015
- Dewini, Candra (2017). *The Analysis Of Job Characteristics Of Medium Scale Industries In Baros Subdistrict , Sukabumi City , West Java* 2(3), 191–200. Ilmu, F., Politik, I., Padjadjaran, U., Ad, J., & Ad, J.
- Irawan, A. (2012). *Organizational Citizenship Behaviors dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Event Organizer Di Surabaya*. *Management Analysis Journal*, 5(4)
- Kuehn, Kermit W dan Yousef Al-Busaidi. 2002. *Organizational Citizenship Behavior* dalam Konteks *Non-Western* dengan Prediktor Kepuasan Kerja, Komitmen dan Karakteristik Kerja. *Vol No. 2*.
- Kurnianingrum, Selvi, (2015). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi terhadap *Employee Engagement* Pada Badan Kepegawaian daerah Kota Semarang.
- Kusumajati, D.A. (2014) *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan*. *Humaniora* 5(1), 62.
<https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>.
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan *The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) 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>
- Maganda, N. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavioral) dengan Budaya Kerja sebagai Moderasi pada PT . Jasamarga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*.
- Meilina, Restin (2016). *Pengaruh karakteristik pekerjaan,kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan bri kediri*. *XI(1)*, 61–72.
- Nurhayati, Diah (2016). *Loyalitas Kerja Tehadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT . Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*. 2(2), 1–24.

- Otmo, Franciscus Jefri, 2017 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pada Karyawan PT. Menara Agung.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). *Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Pradhiptya, A. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *BISMA(Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 50. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p50-58>
- Prasetyo, Agus Dwi. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Boyolali.
- Rahmi, F., & Riyono, B. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Mediator Nilai-Nilai Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(1), 64. <https://doi.org/10.14710/jpu.15.1.64-76>.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi* (Bahasa Ind). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Santi, Savira Purnama dan Agoes Ganesha Rahyuda (2019). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB pada PT. Nadia Kencana.
- Saputra, Asis Dwi. (2015). *Pengaruh Job Characteristics , Communication Satisfaction , dan Conscientiousness* Pada Karyawan PT Kereta Api Daop IV Semarang
- Sena, T. F. (2011). *Variabel antiseden organizational citizenship behavior (OCB)*. 2(1), 70–77.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas. (2017). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan*. (7), 104–116. Kerja, S., & Organizational, K. K.
- Utami, R. M., & Palupiningdyah (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada *Organizational Citizenship Behavior*.

- Warapsari, Esti Bakti. (2019). *Peran job involvement dan karakteristik pekerjaan pada organizational citizenship behavior (ocb) karyawan bagian produksi PT campina ice cream industry surabaya*. 7, 1137–1144.
- Wijaya, Indra Bagus. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat RSUD Penembahan Senopati Bantul.