

**PENGARUH PERCEIVED JOB CHARACTERISTICS DAN PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN MEDIASI KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) PERAWAT DI RS. KANKER DHARMAIS**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH

**NADYA MAYASARI
No. Pokok : 040217363**

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2009**

ABSTRAKSI

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengungkapkan perilaku dan sikap yang menguntungkan bagi perusahaan, yang disebut sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*), karena meningkatkan efektivitas organisasi. OCB terjadi bila karyawan memandang hubungannya dengan organisasi sebagai suatu timbal balik sosial yang adil. Karyawan mengevaluasi hubungan timbal balik sosialnya dengan perusahaan melalui persepsinya tentang bagaimana dukungan perusahaan terhadap karyawan (*perceived organizational support*). Apabila perusahaan menaruh perhatian besar terhadap karyawannya, dan sensitif terhadap kebutuhan karyawan, pandangan karyawan akan positif. Persepsi positif akan meningkatkan keterikatan sosial karyawan kepada perusahaan (*normative commitment*), dimana kemudian akan memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan OCB.

Adapun hubungan timbal balik pekerjaan, karyawan dan organisasi memegang perjanjian implisit yang mendefinisikan harapan timbal balik atas perilaku kerja yang spesifik, yang berkembang sesuai kematangan hubungan yang terkait aktivitas pekerjaan. Karyawan mengevaluasi hubungan timbal balik pekerjaannya dengan organisasi melalui persepsinya atas karakteristik pekerjaannya (*perceived job characteristics*). Apabila dihargai secara profesional, maka timbal balik pekerjaan dengan organisasi dipandang sebagai hal yang bernilai, dan menimbulkan keterikatan kerja (*work attachment*) yang ditunjukkan melalui komitmen organisasional untuk pertumbuhan (*growth organizational commitment*), dimana akan memediasi hubungan antara *perceived job characteristics* dengan OCB.

Penelitian ini dilakukan pada perawat RS Kanker Dharmais yang berjumlah 139 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara langsung pada responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path, dimana variabel X adalah *perceived job characteristics* (X_1) dan *perceived organizational support* (X_2), dan variabel Y adalah *growth organizational commitment* (Y_1) dan komitmen normatif (Y_2), serta variabel Z adalah OCB.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived job characteristics* berpengaruh signifikan terhadap *growth organizational commitment* perawat, dan *growth organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat, serta juga menunjukkan bahwa *perceived job characteristics* berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan mediasi *growth organizational commitment*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *normative organizational commitment* perawat, dan *normative organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap OCB, serta juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan mediasi *normative organizational commitment*.

Keywords: *perceived job characteristics, perceived organizational support, growth organizational commitment, normative commitment, OCB.*