

**HUBUNGAN PERSEPSI PADA KUALITAS INTERAKSI ATASAN DAN
BAWAHAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) PEGAWAI DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Sebagai Salah
Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh
NAILA RAHMI SALIMAH
NIM. 1205075

Dosen Pembimbing
TUTI RAHMI, S.Psi., M.Si, Psi
SUCI RAHMA NIO, S.Psi., M.Psi, Psi

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN BIMBINGAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

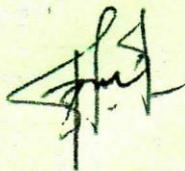
HUBUNGAN PERSEPSI PADA KUALITAS INTERAKSI ATASAN DAN BAWAHAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI DI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Naila Rahmi Salimah
NIM : 1205075
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2016

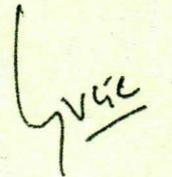
Disetujui Oleh

Pembimbing I,



Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog
NIP. 19800119 200312 2 002

Pembimbing II,



Suci Rahma Nio S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19860530 201504 2 002

PENGESAHAN

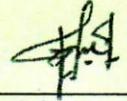
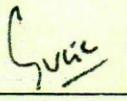
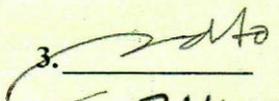
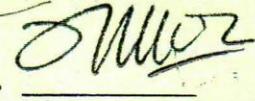
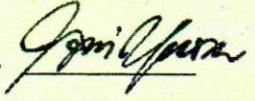
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Barat

Nama : Naila Rahmi Salimah
NIM : 1205075
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Juli 2016

Tim Penguji

| | Nama | Tanda Tangan |
|---------------|--|--|
| 1. Ketua | : Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog | 1.  |
| 2. Sekretaris | : Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog | 2.  |
| 3. Anggota | : Mardianto, S.Ag., M.Si | 3.  |
| 4. Anggota | : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A | 4.  |
| 5. Anggota | : Zulmi Yusra, S.Psi., Psikolog | 5.  |

TUGAS AKHIR INI AKU PERSEMBAHKAN UNTUK KEDUA ORANG TUAKU.

AYAHANDA Drs. SONDANG IRWAN & IBUNDA TERCINTA Dra. MITRAWATI M.Pd

JUGA SAUDARA–SAUDARAKU NURUL HAYYI MUBARQAQAH, ABDURRAHMAN RAYHAN, NURUL FADHILA HASANAH, ABDUL AZIZ ADHA, HANNY HUMAIRA FATIMAH, SARAH SAUSAN KHALISA, MUHAMMAD SIDDIQ AL-GIBRAN, LUTFHI PURMANA YUDA DAN ANAKKU MUHAMMAD IBRAHIM TAMALA UNTUK SEMUA CINTA, KASIH SAYANG DAN SUPPORT UNTUKKU BAIK MORIL MAUPUN MATERIL SERTA ALM. RIDHA ARRABBANI UNTUK SEMUA KENANGAN INDAH YANG MAMPU MENJAGA, MENCINTAI DAN MENGERTIKU SELAMA SISA HIDUPNYA. KAKAK ALWAYS MISS YOU DA, SEMOGA UDA TENANG DI SISI-NYA.

TERIMA KASIH JUGA UNTUK KELUARGA BESARKU, SAHABAT-SAHABATKU (CIKAY, CAMIAK, OVIE, NOLA, RERE) YANG TAK LELAH MENDENGAR SEMUA KELUH KESAHKU DAN MENEMANI SETIAP PROSES YANG DILEWATI INI.. YUYUN, CULAN, RESTA, AL, SURIP, VIKA, MIA, ELSA, AYA, FEBY, SELVI, INTAN BUNDO, BG DEBBY, BG ANDRA, BAYAİK ,BG SATRIA, ADIK-ADIKKU DI KOSAN (VIA & WULAN) DAN UNTUK SELURUH TEMAN-TEMAN ANGKATAN '12 ATAS DO'A DAN SUPPORT KALIAN SEMUA AKU BISA MNYELESAIKAN TUGAS AKHIR INI. MAAF TIDAK BISA MENYEBUT NAMANYA SATU PERSATU KARENA AKU MENGANGGAP KALIAN SEMUA SANGAT BERTHARGA DAN TERBAIK BAGIKU. TANPA KALIAN SEMUA AKU BUKANLAH SIAPA-SIAPA.

TETAPLAH MENJADI YANG TERBAIK DALAM SITUASI APAPUN KARENA KAMU TAKKAN TAU SKENARIO APA YANG TELAH DIPERSIAPKAN ALLAH SWT UNTUKMU.

MAN JADDA WAJADDA

BE PATIENT OVER WHAT BEFALLS YOU (QUR'AN 6: 13)

JANGAN PERNAH TAKUT UNTUK MENOCA DAN BERHENTILAH MRAGUKAN KEMAMPUANMU SENDIRI

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar merupakan karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, Agustus 2016

Yang menyatakan,

Naila Rahmi Salimah

ABSTRAK

Nama : Naila Rahmi Salimah
Judul : Hubungan Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat
Pembimbing : 1. Tuti Rahmi, S.Psi, M.Si, Psi
2. Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi, Psi

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif korelasional. Subjek penelitian ini seluruh pegawai yang berjumlah 55 orang . Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala persepsi interaksi atasan-bawahan dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Analisis data menggunakan *Product Moment Correlation Coefisien*. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat. Terbukti dari hasil uji hipotesis didapatkan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,323 dan $p = 0,016$ ($p < 0,05$).

Kata Kunci : Persepsi, Kualitas Interaksi Atasan Bawahan (LMX), *organizational citizenship behavior (OCB)*

ABSTRACT

Name : Naila Rahmi Salimah
Title : *Relationship Perception of Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees in National Narcotics Agency West Sumatra Province*
Advisors : 1. Tuti Rahmi, S.Psi, M.Si, Psi
2. Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi, Psi

This study aims to find the relationship between perception of leader-member exchange and organizational citizenship behavior (OCB) employees in National Narcotics Agency West Sumatra Province. This type of research is a quantitative correlation. Subject of the study were all of employess 55 people. Method of sampling using total sampling. The data collection is done by using a scale of time management and academic procrastination. Analysis of the data using the Product Moment Correlation coefisien. The results showed that there is a significant negative relationship between leader-member exchange with organizational citizenship behavior (OCB)employees in National Narcotics Agency West Sumatra Province. Evident from the test results obtained correlation coefficient r_{xy} hypothesis of 0,323 and $p = 0,016$ ($p < 0,05$).

Key word : Perception, Leader-member exchange, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, dengan rahmat serta hidayah yang dilimpahkan-Nya serta kemampuan dan kekuatan yang diberikan-Nya kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul **“Hubungan Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat.”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Jurusan Bimbingan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Selama penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak memperoleh bimbingan, nasihat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Tuti Rahmi S.Psi., M.Si. Psikolog, selaku pembimbing I dan ibu Suci Rahma Nio S.Psi., M.Psi. Psikolog, selaku pembimbing II yang telah memberikan ide, saran-saran, pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Mardianto, S,Ag., M. Si, Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi. M.A, Zulmi Yusra, S.Psi, Psikolog selaku Penguji yang telah bersedia memberikan masukan dan saran bagi penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Mohammad Ali Azhar, S.H., M.Si selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat yang telah memberikan izin

kepada peneliti untuk melakukan penelitian kepada pegawai di BNNP Sumatera Barat, dan seluruh pegawai BNNP Sumatera Barat yang telah membantu memberikan data dalam penelitian ini.

4. Bapak Dr. Alwen Bentri, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Mardianto, S.Ag., M.Si., dan Bapak Yanladilas Yeltas Putra, S.Psi., M.A, selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak dan Ibu Dosen sebagai Staf Pengajar beserta Staf Administrasi Program Studi Psikologi Universitas Negeri Padang, yang telah banyak memberikan bantuan, baik dalam pengajaran maupun kepentingan perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti selama dalam masa perkuliahan.
7. Teristimewa untuk ayahanda Drs. Sondang Irwan, ibunda Dra. Mitrawati M.Pd, Alm. Uda Ridha Arrabbani, Uni Nurul Hayyi Mubaraqah S.H beserta suami Luthfi Purnama Yuda S.H dan anaknya Ibrahim Tamala. Abang Abdurrahman Rayhan, Adik-adik tercinta Nurul Fadhila Hasanah, Abdul Aziz Adha, Hanny Humaira Fatimah, Sarah Sausan Khalisa dan Muhammad Siddiq Al-Gibran serta seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan materi maupun moril, doa dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis selama proses hingga selesainya karya ini.

8. Seluruh teman-teman angkatan 2012 psikologi yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi, senior-senior yang banyak membantu memberikan ide-ide dan saran serta junior yang ada di psikologi yang juga sedang berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan dan telah memberikan dukungan serta semangat bagi penulis.
9. Sahabat-sahabat penulis dari SMP dan SMA yang selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Serta semua pihak yang telah membantupenulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas segala perbuatan baik yang telah diberikan. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik, masukan dan saran yang membangun dari Pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bukittinggi, Juli 2016

Peneliti,

Naila Rahmi Salimah

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 10 |
| C. Batasan Masalah | 10 |
| D. Rumusan Masalah | 10 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| F. Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | 13 |
| B. Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan..... | 20 |
| C. Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat..... | 24 |
| D. Hubungan Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | 29 |
| F. Kerangka Konseptual | 33 |
| G. Hipotesis | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Desain Penelitian..... | 34 |
| B. Variabel-variabel Penelitian | 34 |
| C. Defenisi Operasional | 34 |

| | |
|---|----|
| D. Populasi dan Sampel | 36 |
| E. Instrumentasi dan Alat Pengumpulan Data..... | 37 |
| F. Uji Coba Validitas dan Reliabilitas..... | 42 |
| G. Prosedur Penelitian | 49 |
| H. Metode Analisis Data..... | 51 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| A. Deskripsi Subjek Penelitian..... | 53 |
| B. Deskripsi Data Penelitian..... | 53 |
| C. Analisis Data | 58 |
| D. Pembahasan..... | 60 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 67 |
| B. Saran..... | 68 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 1. <i>Blue Print</i> Skala Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan | 38 |
| 2. <i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 40 |
| 3. Norma Pengkategorian Hasil Pengukuran Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) | 41 |
| 4. Distribusi Aitem-aitem Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan Pada Saat Uji Coba..... | 43 |
| 5. Distribusi Aitem-aitem Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan Pada Saat Penelitian..... | 44 |
| 6. Distribusi Aitem-aitem <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Saat Uji Coba..... | 45 |
| 7. Distribusi Aitem-aitem <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Saat Penelitian..... | 47 |
| 8. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik..... | 53 |
| 9. Kategorisasi Skor Skala Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan..... | 55 |
| 10. Deskripsi Skor Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atsan dan Bawahan Per Aspek..... | 55 |
| 11. Kategorisasi Skor Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).... | 57 |
| 12. Deskripsi Skor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Per Aspek.. | 57 |
| 13. Hasil Uji Normalitas Sebaran Variabel Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 59 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| 1. Skala Uji Coba..... | 73 |
| 2. Data Uji Coba Skala Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan..... | 80 |
| 3. Data Uji Coba Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ... | 82 |
| 4. Hasil Validitas dan Reliabilitas Item Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan..... | 84 |
| 5. Hasil Validitas dan Reliabilitas Item <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 86 |
| 6. Skala Penelitian | 88 |
| 7. Data Penelitian Skala Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan..... | 95 |
| 8. Data Penelitian Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) . | 97 |
| 9. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 99 |
| 10. Uji Normalitas Skala Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan- Bawahan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 100 |
| 11. Uji Linearitas Skala Persepsi Pada Kualitas Interaksi Atasan- Bawahan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 101 |
| 12. Hasil Uji Hipotesis..... | 102 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan zaman yang semakin berkembang menuntut manusia untuk bekerja lebih giat demi memenuhi kebutuhan hidupnya, baik pria maupun wanita, bekerja merupakan hal yang pokok dan penting untuk memenuhi kebutuhan perekonomiannya. Dalam kehidupan bermasyarakat maupun dunia kerja manusia juga tak lepas dari organisasi, baik organisasi yang berhubungan dengan pemerintahan maupun organisasi swasta. Dr Sondang P dalam Indra Wijaya (2000) mengemukakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Kemampuan anggota tim dalam organisasi untuk membangun tim (*work teams*) sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu adanya rasa toleransi serta sukarela antar anggota satu dengan lain juga sangat mempengaruhi kinerja tim dan efektifitasnya suatu organisasi. Perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal pegawai, akan sangat dihargai jika ditampilkan seorang pegawai karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, hal tersebut biasa disebut dengan perilaku *extra-role*, dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship*

behavior (OCB), dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai pegawai yang baik (*good citizen*). Sehingga perilaku OCB dalam diri pegawai tidak hanya meningkatkan kelancaran kegiatan operasional instansi tempat pegawai tersebut bekerja, akan tetapi lebih penting lagi sangat menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Taurisa dan Ratnawati, 2012).

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Jika dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Sofyandi, 2007).

Suatu organisasi dapat berjalan secara efektif ditentukan oleh perilaku para anggotanya. Perilaku tersebut tidak hanya meliputi pekerjaan yang sesuai dengan *job desk* yang ditentukan saja, tetapi diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku *extra-role* dari individu tersebut yaitu berupa perilaku pendukung yang dapat meningkatkan organisasi. Organ (dalam Ishak, 2009) juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan dengan jumlah keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Kebanyakan tindakan OCB, dibawa oleh masing-

masing individu, namun tidak terlalu berpengaruh dalam kinerja keseluruhan organisasi.

Menurut Quzwini (2013) OCB merupakan perilaku organisasional yang cukup penting karena dapat memberikan pengaruh yang positif baik bagi karyawan maupun perusahaan, OCB selain menjadi perilaku sukarela juga menjadi perilaku yang terbentuk karena pengaruh lingkungan sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan bisa membentuk OCB pada karyawan.

Borman dan Motowidlo (1993) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Organizational citizenship behavior (OCB) juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi (Williams dan Anderson, 1991). Jika pegawai memiliki OCB maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi (Satria, 2014).

Begitu berperannya OCB dalam sebuah organisasi maka munculnya OCB juga diharapkan oleh instansi pemerintah yang bergerak di berbagai bidang, termasuk bidang narkotika. Sebagai instansi pemerintah tentunya Badan Narkotika

Nasional Provinsi Sumatera Barat ingin mencapai efisiensi dan efektivitas yang tinggi, dan hal tersebut dapat tercapai apabila di suatu perusahaan muncul perilaku sukarela membantu orang lain tanpa mengharapkan reward dari organisasi yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* atau OCB. Seperti dikatakan oleh Organ (dalam Purba dan Seniati, 2004), bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara bersamaan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) merupakan instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Provinsi. BNNP berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional. BNNP dipimpin oleh Kepala (Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor: PER/04/V/2010/BNN Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja BNNP dan BNNK).

Munculnya perilaku OCB dipengaruhi berbagai faktor yang sangat kompleks, faktor tersebut meliputi yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Salah satu faktor yang merupakan prediktor adanya *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada organisasi yaitu Kualitas interaksi atasan-bawahan (*Leader-Member Exchange*). Seperti yang dikemukakan Miner (1988) bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya

kepuasan kerja, produktifitas dan kinerja karyawan. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi melakukan "lebih dari" yang diharapkan oleh atasan mereka.

Data empirik pada penelitian Sudarma (2011) menunjukkan fenomena OCB yaitu perilaku SDM terutama pada karyawan PNS yang kinerjanya belum maksimal dan cenderung mengalami penurunan. Hal ini ditandai dengan belum efektifnya penggunaan waktu, masih banyak yang datang terlambat, bekerja santai, kurang kreatif memanfaatkan waktu kerja sore hari dan seterusnya.

Sedangkan dalam inspeksi mendadak (sidak) pada tahun 2013 di kabupaten sukoharjo yakni BLUD RSUD Sukoharjo, Kantor Kecamatan Bendosari, Kantor Kelurahan Gayam dan Kantor DPU Sukoharjo yang dilakukan Bupati Sukoharjo, Wardoyo Wijaya, memeriksa absensi dan memastikan kehadiran PNS secara fisik dengan cara memanggil satu per satu. Dari empat kantor itu tercatat sebanyak 148 PNS yang tak masuk kerja dengan berbagai alasan. Di antaranya, sakit, tugas luardan turun piket. Ke-148 orang itu terbanyak PNS BLUD RSUD Sukoharjoberjumlah 143 orang. Mereka tidak masuk kerja karena turun piket sebanyak 139 PNS, dinas luar sebanyak tiga orang dan cuti seorang.

Hal tersebut juga tampak pada saat peneliti melakukan observasi di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat, dari observasi yang telah dilakukan terdapat atasan yang memberikan pekerjaan seperti mengerjakan

bawahan yaitu bekerja tidak sesuai dengan tupoksi. Dimana karyawan harus mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan, terlihat juga karyawan yang keluar makan pada jam kerja dan beberapa karyawan yang mengobrol sambil membaca koran karena pekerjaannya sudah digantikan dengan siswa magang di kantor tersebut. Disini juga terlihat para bawahan membicarakan atasannya sebelum dan setelah rapat diadakan baik mengenai kinerja atasan maupun perilaku atasannya. Atasan memandng rendah golongan di bawahnya dan tidak memberikan kebebasan kepada pegawai dalam memberikan argumen saat rapat diadakan.

Sedangkan hasil yang didapat dari wawancara di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat ditemukan beberapa karyawan yang belum bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan selain itu ada beberapa karyawan yang ikut berperan diluar tugas pokok berupa membantu dibidang Pemberantasan dan Pemberdayaan Masyarakat dan mengikuti rapat yang seharusnya dihadiri oleh atasannya. Karyawan lain juga mengungkapkan pernah membantu pekerjaan teman karena teman tidak mampu mengerjakan sehingga harus menggantikan tugas temannya. Selain itu ada atasanyang juga memberikan dukungan berupa fasilitas dan tidak memberikan reward bagi karyawan yang mampu melakukan tugas lebih atau tugas yang tidak termasuk dalam *job desk*. Saat rapat diadakan, bawahan merasa atasan kurang mampu menerima masukan dari golongan lebih rendah dalam organisasinya sehingga atasan bertindak sesuai keinginannya dan bawahan harus mengikuti instruksi yang diperintahkannya. Dimana pegawai tidak leluasa memberikan argumen/pendapatnya ketika rapat diadakan dan apa yang disarankan tidak diterima atasan. Bawahan merasa atasan

bertindak sesuka hatinya tanpa mendengarkan pertimbangan atau masukan dari bawahannya terhadap target dan rencana yang telah ditentukan. Ada juga atasan yang mampu menerima masukan dari bawahannya sehingga bawahan bisa bekerja dengan nyaman dan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Target yang ingin dicapai organisasi dapat dibahas dan dipertimbangkan bersama oleh atasan dengan bawahannya di kantor BNNP Sumatera Barat. Atasan membela bawahannya apabila melakukan kesalahan yang tidak disengaja. Beberapa atasan mampu membuat bawahan mempercayai kinerja kerjanya sehingga pegawai merasa atasan memiliki kemampuan atau ahli dengan pekerjaannya.

Sloat (dalam Novliadi, 2007) menjelaskan bahwa OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik”. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang di miliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Semakin tinggi interaksi atasan-bawahan maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga muncul perilaku saling memberi dukungan dan motivasi antara atasan dan bawahan, hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasan mereka.

Hal ini sesuai dengan penelitian Novliadi (2007) yang menemukan sumbangan efektif aspek-aspek persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 18,062%. Faktor kesediaan atasan menggunakan kekuasaan otoritasnya untuk membantu bawahan memecahkan masalah yang dihadapi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB, yaitu 17,13% kemudian diikuti dengan faktor kemampuan bawahan mempengaruhi atasan untuk mengubah peran yang dimainkan sebesar 8,161%. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Universitas Nasional di Jakarta. Subyek Penelitian berjumlah 89 orang yang terdiri dari 43 orang dosen dan 46 orang karyawan administratif. Suatu kontrak kerja dalam sebuah organisasi sangat terkait erat dengan hubungan antara atasan dan bawahan, semakin erat hubungan tersebut, dengan dilandasi kepercayaan, loyalitas, hubungan saling menguntungkan, keakraban, dan saling hormat satu sama lain maka semakin baik kinerja karyawan (bawahan) baik kinerja *in-role* maupun *extra role* (OCB). Selain itu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2013) dengan subyek penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada Kodam Iskandar Muda Aceh yang berjumlah 463 orang teralokasi pada 22 satuan kerja. Kepercayaan pada atasan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PNS dilingkungan Kodam Iskandar Muda Banda Aceh sebesar 32,4 persen OCB dikalangan pegawai dipengaruhi oleh kepercayaan pada atasan.

Fahmi (2013) menyebutkan dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan juga sangat dipengaruhi oleh gaya pemimpin yang dimiliki. Ini

disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan. Hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya merupakan hubungan salingketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pimpinan daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai harapannya, dan interaksi atasan dan bawahanlah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya. Seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wang dkk (2005) menunjukkan bahwa *Leader-Member Exchange* (LMX) menjadi perantara hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tugas dan OCB. Ini berarti bahwa ukuran kinerja mempengaruhi kepemimpinan transformasional melalui pertukaransosial antara pemimpin dan bawahan. Hasil keseluruhan penelitian inimenunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional adalah pokok dalam tingkat tinggi LMX. Mereka juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja tugas dan OCB.

Melihat fenomena yang terjadi serta penelitian sebelumnya peneliti mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan persepsi pada kualitas interaksi atasan bawahan mengenai masalah itu peneliti tertarik untuk mengangkat masalah dalam sebuah judul penelitian “ **Hubungan Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan dengan *Organizational Citizenship Behavior***”

pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat.”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai kurang disiplin dan kurang memiliki motivasi kerja sehingga mempengaruhi kreatifitasnya.
2. Bawahan merasa diberlakukan tidak adil, karena sering diberikan pekerjaan yang melebihi *job desknya* oleh atasan tanpa diberi imbalan.
3. Bawahan kurang menghormati atasan.
4. Rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Bawahan merasa tidak diperhatikan, tidak di arahkan dan tidak di hargai oleh atasan.

C. Batasan Masalah

Untuk memudahkan pembahasan dan untuk menghindari meluasnya penelitian serta keterbatasan waktu, tenaga dan biaya pada diri penulis, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu Hubungan Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana hubungan persepsi pada kualitas interaksi atasan-bawahan dengan *organizational citizenship behavior*.
2. Bagaimana tingkat persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan
3. Bagaimana tingkat *organizational citizenship behaviour* atasan bawahan
4. Apakah ada terdapat hubungan persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan OCB pada pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumbar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan OCB pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan beberapa sumbangan bagi berbagai pihak yang berkompeten, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior*.

- b. Bagi Program Studi Psikologi sebagai masukan berupa hasil kajian empiris mengenai persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior*.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kualitas interaksi atasan bawahan dan *OCB* pegawai .
- b. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai referensi untuk perpustakaan, sebagai pembanding bagi yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior* serta sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas interaksi atasan dan bawahan dan *OCB* pegawai untuk meningkatkan fungsi organisasi.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB pertama kali dipopulerkan oleh Organ kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. OCB dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas dasar suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. Podsakoff et al., 2000, mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan suka rela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan dengan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ (1997) juga mencatat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis “kepuasan berdasarkan *performance*”.

Salah satu bidang penelitian organisasi mulai mengajukan konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Paul Spector menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang diarahkan untuk membantu rekan kerja atau organisasi tanpa harus mempertimbangkan apa yang akan diperoleh dari rekan kerja atau organisasi nantinya. Konsep OCB ini diinspirasi oleh perilaku karyawan yang melebihi ketentuan ketika mereka diberikan penugasan keluar. D.W. Organ dan M. Konovsky mengkategorikan OCB kedalam *Altruisme* dan perilaku yang patuh, menghormati (*respect*), berinisiatif membantu orang lain tanpa pandang bulu dan sebagainya (dalam Yuwono dkk, 2005).

2. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) secara luas dilihat sebagai faktor yang memberikan sumbangan terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Organ (1988) menyebutkan lima aspek dari OCB, yaitu :

- a) *Conscientiousness*, yang berarti karyawan berusaha untuk melebihi standar minimum dalam pekerjaan yang dibebankan.
- b) *Altruism*, yakni kemauan atau keinginan untuk memberikan bantuan pada pihak lain.
- c) *Civic virtue*, adalah partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi misalnya, selalu mencari informasi-informasi terbaru guna mendukung kemajuan untuk organisasi tersebut.

d) *Sportsmanship*, yakni lebih menekankan aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele.

e) *Courtesy*, yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan/mengurangi berkembangnya suatu masalah.

Berdasarkan pada argumentasi tersebut, maka penulis menggunakan pengukuran OCB dilakukan dengan menggunakan lima aspek saja yang dikemukakan oleh Organ (1988,) yakni : *Conscientiousness, Altruism, Civic Virtue, Sportsmanship* dan *Courtesy*.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB

Menurut Organ & Ryan (1995) Beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut :

1) Budaya dan Iklim Organisasi.

Menurut Organ (1995), ada terdapat bukti-bukti empiris yang kuat bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang memicu terjadinya OCB. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka :

a) Merasa puas dengan pekerjaannya.

b) Menerima perlakuan yang *sportif* dan penuh perhatian dari para pengawas.

c) Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

2) Kepribadian dan Suasana hati

Kepribadian serta suasana hati memiliki dampak terhadap munculnya perilaku OCB baik secara individual maupun kelompok. George dan Brief (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3) Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Shore dan Wayne (1993) mendapatkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4) Persepsi Terhadap Kualitas Hubungan Atau Interaksi Atasan Bawahan.

Kualitas interaksi atasan-bawahan juga diyakini sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Miner (1998) mengemukakan

bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas dan kinerja karyawan. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan dorongan atau motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan hal yang lebih dari yang diharapkan oleh atasannya.

5) Masa Kerja.

Penelitian Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (gender) berpengaruh pada OCB. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berhubungan dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja disuatu organisasi akan memiliki keterikatan dan kedekatan yang kuat terhadap organisasi yang ia tempati. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

6) Jenis Kelamin

Konrad dkk (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Lovell dkk (1999)

menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB nya dimana terdapat lebih besar pada wanita pada perilaku menolong mereka dibandingkan pria.

Morrison (1994) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibanding pria.

Sedangkan Paul Spector menambahkan kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja sebagai penentu utama dari perilaku kewarganegaraan organisasi yang baik dari seorang karyawan (OCB) (dalam Robbins, 2002).

4. Implikasi *Organizational Citizenship Behavior*

Beberapa penelitian telah dilakukan para ahli yang mencoba menghubungkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan beberapa aspek dalam organisasi. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut :

a. Keterkaitan OCB dengan Kualitas Pelayanan

Podsakoff et al. (1994) secara khusus meneliti tentang keterkaitan OCB dengan kualitas pelayanan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa organisasi yang tinggi tingkat OCB di kalangan karyawannya, tergolong rendah dalam menerima keluhan dari konsumen. Lebih jauh, penelitian tersebut membuktikan keterkaitan yang erat antara OCB dengan kepuasan konsumen, dimana semakin tinggi tingkat OCB di kalangan karyawan sebuah organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan konsumen pada organisasi tersebut.

b. Keterkaitan OCB dengan Kinerja Kelompok

Dalam penelitiannya, George dan Bettenhausen (1990), menemukan adanya keterkaitan yang erat antara OCB dengan kinerja kelompok. Adanya perilaku saling menolong memungkinkan sebuah kelompok bekerja secara kompak dan efektif untuk saling menutupi kelemahan masing-masing. Senada dengan temuan George dan Bettenhausen adalah temuan dari Podsakoff, et al. (1997), yang juga menemukan keterkaitan erat antara OCB dengan kinerja kelompok. Keterkaitan erat terutama terjadi antara OCB dengan tingginya hasil kerja kelompok secara kuantitas, sementara kualitas hasil kerja tidak di temukan keterkaitan yang erat.

c. Keterkaitan OCB dengan *turnover*

Penelitian yang mencoba menghubungkan OCB dengan *turnover* karyawan dilakukan oleh Chen, et al. (1998). Mereka menemukan adanya adanya hubungan terbalik antara OCB dengan *turnover*. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki OCB rendah memiliki kecendrungan untuk meninggalkan organisasi (keluar) dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat OCB tinggi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan menurunkan tingkat *turnover*. Karenanya, menjadi penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan OCB di kalangan karyawannya.

B. Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan

1. Pengertian Persepsi

Rahmat (2007) mengemukakan persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan-pesan atau memberikan makna pada stimulus indrawi.

Krech dan Duncan (dalam Munandar, 2001) berpendapat bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar yang unik tentang kenyataan dan mungkin saja berbeda dengan kenyataan. Persepsi dapat ditingkatkan, jika diperluas di luar jangkauan panca indera dan merupakan suatu unsur yang penting di dalam penyesuaian perilaku manusia.

Gibson *et al.* (1992) menyatakan bahwa persepsi merupakan penafsiran terhadap stimulus yang terorganisir yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku. Luthans (1985) mengartikan persepsi sebagai suatu proses kognitif yang sangat kompleks yang meliputi penyeleksian, pengorganisasian, dan penginterpretasian suatu objek tertentu.

Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 1997) Persepsi merupakan proses yang *integrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Davidoff (dalam Walgito, 1997) mengatakan bahwa dengan adanya persepsi seorang individu akan menyadari tentang keadaan disekitarnya dan juga keadaan dirinya sendiri.

Kunci untuk memahami persepsi adalah letak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi. Dengan kata lain proses persepsi dapat menambah atau mengurangi kejadian sebenarnya yang diinderaikan oleh seseorang. Ada beberapa proses yang mengiringi terjadinya persepsi dalam kognitif manusia antara lain adanya proses stimulus, registrasi, interpretasi dan umpan balik.

Menurut Walgito (1997), persepsi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh penginderaan yaitu merupakan proses diterimanya stimulasi oleh individu melalui responnya. Stimulasi dilanjutkan kesusunan saraf otak dan terjadilah proses kognitif sehingga individu mengalami persepsi.

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah pandangan seseorang terhadap suatu objek stimulasi yang kemudian terjadi didalam proses kognisi sehingga menimbulkan kesimpulan dari objek tersebut. Persepsi ditentukan oleh faktor personal dan faktor situasional yang ada pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penginderaan, penghayatan dan perasaan.

2. Pengertian Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan

Pada dasarnya suatu organisasi secara formal akan menentukan bagaimana cara seorang karyawan bertindak dalam pekerjaannya

melalui deskripsi jabatan yang sudah ada. Dalam kenyataannya, yang terjadi seseorang melakukan pekerjaannya bukan hanya berdasarkan deskripsi jabatan (*job desc*), melainkan juga melalui suatu proses pembentukan peran (*role-making process*). Seorang karyawan baru yang masuk ke dalam suatu organisasi haruslah terlibat dalam pembentukan peran ini yang selanjutnya akan mengatur cara bertindak dalam hubungannya dengan pekerjaan di organisasi (Graen, 1976). Menurut Graen (1976) adanya proses pembentukan peran tersebut menyebabkan bervariasinya kualitas interaksi (*quality of exchange relationship*) antara seorang karyawan dengan atasannya.

Teori kepemimpinan yang membahas tentang kualitas interaksi atasan-bawahan adalah teori pertukaran atasan-bawahan (*leader member-exchange/ LMX*). Konsep pertukaran tersebut berasal dari teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), sehingga pertukaran atasan bawahan tersebut dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahannya.

Menurut teori kepemimpinan ini, perilaku seorang pemimpin tidak tidak konsisten kepada setiap bawahannya, sehingga pemimpin sering bertindak dengan cara atau gaya kepemimpinan yang berbeda kepada bawahan yang berbeda (Lunenburg, 2010). Hal ini juga diungkapkan oleh Werhane dan Morland (2011) bahwa pemimpin memperlakukan bawahannya secara berbeda, selain itu pemimpin dan koleganya mengembangkan hubungan yang mempengaruhi perilaku keduanya. Hal

inilah yang menyebabkan kualitas interaksi antara seorang atasan dengan bawahannya bervariasi, yaitu dari interaksi yang berkualitas rendah sampai interaksi yang berkualitas tinggi. Wayne, dkk (1993), menjelaskan bahwa interaksi atasan dan bawahan adalah sebuah hubungan interpersonal yang melibatkan pemimpin dan bawahan dalam kerangka sebuah organisasi formal.

Selanjutnya Robbins (2005) mengemukakan bahwa pada awal interaksi atasan-bawahan, secara implisit seorang atasan akan mengkategorikan bawahannya menjadi anggota *in-group* dan *out-group*. Luthans (1998) menyatakan bahwa bawahan yang termasuk dalam *in-group* lebih sedikit mengalami kesulitan dalam berhubungan dengan atasannya, dan lebih banyak menghabiskan waktu bersama jika dibandingkan dengan bawahan yang dikategorikan *out-group*. Riggio (2003) menambahkan bahwa perilaku khusus seorang pemimpin dengan anggota *in-group* dan *out-group* tersebut akan mempengaruhi hasil pekerjaan mereka. Kategori keanggotaan kelompok inilah yang akan menentukan kualitas interaksi atasan dengan bawahannya.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas interaksi atasan-bawahan adalah suatu proses penginderaan, penginterpretasian, penilaian serta pemaknaan secara kognitif dan afektif yang dilakukan individu dalam melakukan penilaian pada karyawan mengenai hubungan interpersonal antara seorang atasan

dengan bawahan yang ditunjukkan melalui kedekatan hubungan kerja dan sosial yang dijalin keduanya dalam sebuah organisasi formal.

3. Aspek-Aspek Persepsi

Persepsi memiliki beberapa aspek (Walgito, 1997) yaitu :

1) Kognisi

Aspek kognisi menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir/ mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pikiran individu pelaku persepsi.

2) Afeksi

Aspek ini menyangkut komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek tertentu serta segala sesuatu yang menyangkut evaluasi baik buruk berdasarkan faktor emosional seseorang.

3) Konasi

Aspek konasi menyangkut motivasi, sikap, perilaku atau aktivitas individu sesuai dengan persepsinya terhadap suatu objek atau keadaan tertentu.

C. Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat

1. Sekilas tentang Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat

Sejarah penanggulangan bahaya Narkotika dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan

Koordinasi Intelijen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing.

Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosial, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung, dan lain-lain, yang berada di bawah komando dan bertanggung jawab kepada Kepala BAKIN. Badan ini tidak mempunyai wewenang operasional dan tidak mendapat alokasi anggaran sendiri dari ABPN melainkan disediakan berdasarkan kebijakan internal BAKIN.

Pada masa itu, permasalahan narkoba di Indonesia masih merupakan permasalahan kecil dan Pemerintah Orde Baru terus memandang dan berkeyakinan bahwa permasalahan narkoba di Indonesia tidak akan berkembang karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang ber-Pancasila dan agamis. Pandangan ini ternyata membuat pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia lengah terhadap ancaman bahaya narkoba, sehingga pada saat permasalahan narkoba meledak dengan dibarengi krisis mata uang regional pada pertengahan tahun 1997, pemerintah dan bangsa Indonesia seakan tidak siap untuk menghadapinya, berbeda dengan Singapura, Malaysia dan

Thailand yang sejak tahun 1970 secara konsisten dan terus menerus memerangi bahaya narkoba.

Menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan kedua Undang-undang tersebut, Pemerintah (Presiden Abdurahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi penanggulangan narkoba yang beranggotakan 25 Instansi Pemerintah terkait.

BKNN diketuai oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) secara *ex-officio*. Sampai tahun 2002 BKNN tidak mempunyai personel dan alokasi anggaran sendiri. Anggaran BKNN diperoleh dan dialokasikan dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri), sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

BKNN sebagai badan koordinasi dirasakan tidak memadai lagi untuk menghadapi ancaman bahaya narkoba yang makin serius. Oleh karenanya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, BKNN diganti dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN, sebagai sebuah lembaga forum dengan tugas mengoordinasikan 25 instansi pemerintah terkait dan ditambah dengan kewenangan operasional, mempunyai tugas dan fungsi:

1. mengoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba; dan
2. mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba.

Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK. Namun karena tanpa struktur kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius.

Oleh karena itu pemegang otoritas dalam hal ini segera menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Propinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN-BNP-BNKab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, propinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN.

Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, maka Ketetapan MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 melalui

Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Tahun 2002 telah merekomendasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Oleh karena itu, Pemerintah dan DPR-RI mengesahkan dan mengundang Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika. Yang diperjuangkan BNN saat ini adalah cara untuk MEMISKINKAN para bandar atau pengedar narkoba, karena disinyalir dan terbukti pada beberapa kasus penjualan narkoba sudah digunakan untuk pendanaan teroris (*Narco Terrorism*) dan juga untuk menghindari kegiatan penjualan narkoba untuk biaya politik (*Narco for Politic*).

Badan Narkotika Nasional yang dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional disebut BNN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. BNN dipimpin oleh Kepala (www.bnn.go.id). Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) merupakan instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Provinsi. BNNP berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional. BNNP dipimpin oleh Kepala (Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor:

PER/04/V/2010/BNN Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja BNNP dan BNNK).

2. Visi dan Misi Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat

Visi

Menjadi Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang dan Penggerak P4GN yang profesional dan berintegritas.

Misi

Bersama Instansi Pemerintah terkait dan komponen masyarakat, bangsa dan negara melaksanakan P4GN secara sinergis dan integratif.

D. Hubungan Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Barat

Interaksi atasan dan bawahan diawali dengan proses pembentukan peran seorang bawahan (karyawan) dalam organisasi. Di awal interaksi ini, atasan dan bawahan saling mendefinisikan peran dari bawahan dan proses saling mempengaruhi adalah bagian dari proses pembentukan peran tersebut (Yukl, 1994). Atasan mengembangkan hubungan yang dekat dengan beberapa bawahannya yang disebut dengan *in-group* dan memiliki interaksi yang berkualitas tinggi dengan mereka. Di dalam interaksi *in-group* atau *out-group* didasarkan pada kecocokan interpersonal serta kompetensi dan kemampuan bawahan untuk dapat diandalkan.

Epitropaki dan Martin (2005) menyatakan bahwa di dalam interaksi yang berkualitas tinggi, atasan akan menunjukkan dukungannya kepada bawahan dan bawahan akan diberi kebebasan serta tanggung jawan yang lebih. Kedekatan yang terjalin dengan atasannya membuat seorang bawahan melakukan pertukaran yang tidak hanya terbatas pada kontrak formal atau perilaku dasar yang sesuai kontrak. Hal ini berarti bahwa karyawan bersedia menjalankan kewajiban, peraturan, dan pengarahan yang sah dari atasan melebihi prasyarat minimum perannya di organisasi. Menurut Winkler (2010), kemauan bawahan yang lebih besar untuk memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi melampaui peran formal sebagai konsekuensi dari kepercayaan, loyalitas, dan pengaruh bersama yang dikembangkan dalam hubungan keduanya.

Bagi seorang bawahan, atasan adalah representasi dari organisasi, dan memainkan peranan penting dalam mempengaruhi perilaku *citizenship* bawahannya (Podsakoff dkk., 2000). Lunenburg (2010) menyatakan bahwa atasan mengizinkan bawahannya mendapatkan beberapa kebebasan dalam peran mereka. Sebagai hasilnya, anggota *in-group* memiliki produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi yang lebih tinggi, serta lebih terlibat dalam perilaku OCB daripada anggota *out-group*. Ilies, Nahrgang, dan Morgeson (2007) menyatakan hasil dari meta-analisis pada 50 penelitian yang menggunakan 9.324 subjek yang mengungkap adanya hubungan positif antara bawahan yang termasuk *in-group* dengan keterlibatan yang lebih dalam perilaku membantu atau *citizenship* dalam bekerja. Lepine dkk

(2002) dalam literatur tentang studi meta-analisis melaporkan bahwa dukungan pemimpin sebagai prediktor terkuat perilaku *citizenship*.

Aquino dan Bommer (2003) menyatakan bahwa individu yang menerima beberapa manfaat dari orang lain secara tidak langsung memiliki kecendrungan untuk kembali atau merasa berkewajiban untuk membalas budi, dan interaksi ini dikenal sebagai timbal balik positif. Riggio (2003) menyatakan apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif dan menaruh kepercayaan terhadap bawahannya, sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan percaya diri dan rasa hormat bawahan kepada atasan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

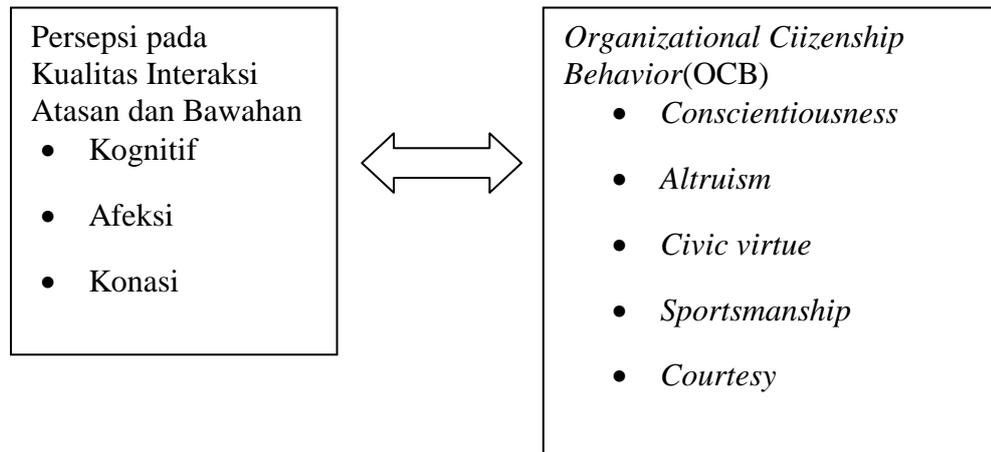
Organ (1988) mendefinisikan konsep *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari system imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB ini bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (dalam Davis, 2004) atau seseorang diharapkan dapat memahami keberadaan organisasinya dengan segala keterbatasan dan secara sukarela memiliki komitmen terhadap keefektifan

fungsi-fungsi organisasi. Hal-hal tersebut kemudian dijelaskan ke dalam lima aspek penting yang menjadi faktor utama dalam OCB, yaitu: *Altruism*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, dan *Civic virtue*. Dalam penjelasan dinamika hubungan antara variabel ini, akan difokuskan kepada kelima aspek dalam cakupan OCB tersebut. Jika pegawai memiliki OCB maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi (dalam Satria, 2014).

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa kemampuan seorang karyawan dalam membangun peran dan mempengaruhi atasan untuk mengubah perannya dapat mempengaruhi kualitas interaksi antara atasan dan bawahan. Pendekatan dan kesempatan yang diberikan atasan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa diperhatikan, sehingga interaksi yang berkualitas tersebut akan meningkatkan rasa tanggung jawabnya untuk kemudian menampilkan *organizational citizenship behavior*.

Dari pemaparan diatas, diduga terdapat hubungan antara kualitas interaksi atasan-bawahan dengan *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi kualitas interaksi atasan-bawahan yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang dimilikinya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas interaksi atasan-bawahan yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* yang dimilikinya.

E. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat dilihat bahwa bagaimana hubungan persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior*.

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengajukan suatu hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat hubungan persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior*.

Hipotesis Alternatif (H_a) : terdapat hubungan persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan pada pegawai di BNNP Sumatera Barat berada pada kategori sedang sampai sangat tinggi yaitu 58,18 % dengan jumlah 32 pegawai berada pada kategori sedang, 40% atau 22 pegawai berada pada kategori tinggi, atau 1 pegawai yang memperoleh persentase sangat tinggi yaitu 1,82 %.
2. Secara umum tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di BNNP Sumatera Barat berada pada kategori sangat tinggi dan sedang yaitu 61,81 % atau 13 pegawai dengan kategori persentase sangat tinggi, 10,91 % atau 6 pegawai dengan kategori persentase tinggi dan 23,64% atau 13 pegawai dengan persentase sedang.
3. Terdapat hubungan positif antara persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat dengan koefisien korelasi sebesar 0,323 dan $p=0,016$ ($p<0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi

persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini bersifat korelasional, disarankan peneliti lain yang hendak mengambil topik yang sama dengan menggunakan metode pengumpulan data yang sesuai dengan pegawai tersebut sehingga akan lebih tergalai *organizational citizenship behavior* (OCB) mereka.
- b. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian dengan tema yang sama sebagai tema penelitian ini disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai sehingga dapat ditemukan faktor lain yang mempengaruhi OCB.

2. Bagi organisasi yang diteliti

Dari hasil penelitian didapat bahwa terdapat hubungan antara persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat. Dari penelitian yang diperoleh bahwa rata-rata persepsi pegawai terhadap kualitas interaksi termasuk sedang dan tinggi. Oleh karena itu BNNP dapat dijadikan contoh dalam hubungan persepsi terhadap atasan dan bawahan terhadap ocb pegawai. Agar Instansi Pemerintah yang masih rendah kualitas interaksi dan ocb pegawainya dapat meningkatkan kualitas interaksi dan ocb terutama pegawai itu sendiri untuk dapat memajukan fungsi organisasi. Bagi para pimpinan di Instansi Pemerintahan yang lain dapat

menjadikan contoh cara kepemimpinan di dalam Instansi Pemerintah seperti BNNP Sumatera Barat ini agar memberikan motivasi yang lebih untuk meningkatkan dan menciptakan *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga dapat berimplikasi dalam peningkatan kualitas interaksi dengan pegawai di instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Borman, W.C. & Motowidlo, S. J. 1993. *Expanding The Criterion Domain to Include Elements for Extra-role Performance*, dalam Schmitt , N. & Borman, W.C. (editors). *Personnel Selection in Organizations*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Brahmana, S.S. & Sofyandi, H. (2007). *Transformational Leadership dan Organization Citizenship Behavior di Utama. Laporan Penelitian*. Tidak diterbitkan.
- Chen, X. P., Hui, C. & Segoe, D. J. (1998). The Role of *Organizational Citizenship Behavior* in Turnover: Conceptualization and Preliminary Tests of Key Hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83, 922-931.
- Fahmi, Irham.2013. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- George, J. M. & Bettelhausen, K. (1990). Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance and Turnover: A Group-Level Analysis in Service Context. *Journal of Applied Psychology*, 75, 698-709.
- Indra Wijaya, Adam Ibrahim. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Kurniawati, Anissa (2012). *Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari sikap terhadap kepemimpinan transformasional*. Skripsi tidak dipublikasikan. Semarang. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Lovell, S.E., Kahn, A.S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. 1999. Does gender affect the link between *organizational citizenship behavior* and preference evaluation? *Sex Roles*, Vol.41, 469-478 .
- Miner, J. B. 1988. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House, Inc.
- Morrison, E. W. (1994). Role Definiton and *Organizational Citizenship Behavior* the Importance of the Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 37 (4) : 1543-1567.

- Novliadi, F. 2007. *Organizational citizenship behavior* karyawan di tinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan and bawahan and persepsi terhadap dukungan sosial. *Tesis*. Meand: Fak. Kedokteran Universitas Sumatra Utara.
- Organ, D.W. (1988). “*Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*”. Lexington, MA :Lexington Books.
- _____. (1997). “*Organizational Citizenship Behavior : it’s construct clean-up time*”. *Human Performance*, Vol 10. No 85-97.
- _____, dan Ryan, K. (1995). “*A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictor Of Organizational Citizenship*”, *Personal Psychology*, Vol 48. No 4.
- Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor: PER/04/V/2010/BNN Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja BNNP dan BNNK di akses 1 Februari 2016
- Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005. Pasal 1 Ayat 1 di akses 1 Februari 2016.
- Podsakoff. PM., and Mackenzie, S.B. (1994). *Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness*. *Journal of Marketing Research*, Vol. 31 : 351-363.
- _____, Ahearne, M., and Mckenzie,S. B.1997. *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 82 : 262 – 270.
- _____, Mackenzie, S.B., Paine, J.B. And Bachrach, D.G. (2000). “*Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future research*”.*Journal Of Management*, Vol. 26 No.3.
- Riggio, R. E. 1990. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Illinois: Scott, Foresman, and Company.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Satria, Ridha Mulya, 2014. Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai

Honorer Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Kerinci. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Bukittinggi: Universitas Negeri Padang.

Shore, L. M. & Wayne, S. J. 1993. Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol 78 (5): 774-780.

Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sofyandi, H. 2007. Transformational Leadership dan Organizational Citizenship Behaviour di Universitas Widyatama. *Laporan Penelitian Kelompok*. Bandung: Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama.

Walgito, Bimo. (1997). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta : Andi Offset

Williams, L.J., dan Anderson, S.E., (1991), Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors, *Journal of Management*, Vol 17, No. 3: 601-617

Winarsunu, tulus (2002). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang : UMM Press, hal 81-82

www.bnn.go.id diakses 3 Februari 2016. Bukittinggi

Yusuf, A Muri. (2010). "*Metodologi Penelitian, Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah*". Padang: Unp Press.

Yuwono, Ino., Suhariadi., Handoyo., Fajrianthi., Muhammad., dan Septarini. (2005). "*Psikologi Industri Dan Organisasi*". Bogor : Grafika Mardi Yuana