

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Ws. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT., atas segala yang terbaik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Korelasional pada Pegawai BAPUSIPDA JABAR)”.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat ujian sarjana psikologi Jurusan Psikologi pada Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk karya tulis ilmiah yang tersusun menjadi 5 bab. Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dengan kerendahan hati segala pandangan dan saran sangat penulis nantikan demi kesempurnaan skripsi yang telah ditulis ini.

Semoga apa yang disajikan dalam skripsi ini akan bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya. Dengan kerendahan hati, penulis memohon semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan bagi semua orang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Wassalamu'alaikum Ws. Wb.

Bandung, 29 September 2011

Radella Maryam Esmeralda

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis sangat dibantu oleh banyak pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang terdalem kepada:

1. Dra. Herlina, M.Pd., Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi yang telah banyak memberikan masukan, pengarahan, dukungan, serta saran dan kritik yang berguna bagi penulis.
2. Prof. Dr. H. Akdon, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan, nasehat, serta dengan sabar membimbing selama penulisan skripsi.
3. Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing II penulis yang telah memberikan masukan, nasehat, serta dengan sabar membimbing selama penulisan skripsi.
4. Hani Yulindrasari, S.Psi, M.Gends.St selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah banyak memberi masukan dan nasehat selama perkuliahan.
5. Prof. Dr. H. Akdon, M.Pd., Medianta Tarigan, M.Psi., dan Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd selaku penguji skripsi yang telah memberikan saran dan masukan yang berharga bagi penulis, sehingga skripsi yang dibuat menjadi lebih baik lagi.
6. Helli Ihsan, M.Si., dan Medianta Tarigan, M.Psi yang telah memberikan penilaian dan masukan terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam skripsi ini.

7. Seluruh dosen pengajar yang telah membekali penulis selama menuntut ilmu di bangku kuliah.
8. Bapak Edwin, Bapak Dedi, dan Ibu Mia selaku pegawai Tata Usaha Jurusan Psikologi yang telah banyak membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan dan penelitian ini.
9. Seluruh pegawai BAAK, BAUK, dan perpustakaan yang telah membantu dalam proses administrasi.
10. Hj. Ida Wahida Hidayati., SE., SH., M.Si selaku Sekertaris Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, serta seluruh pegawai yang turut membantu selama penelitian.
11. Keluarga tercinta, Mae, Papa, dan Abang tercinta, atas perhatian, kasih sayang, dukungan, dan kesabaran yang tidak terhingga, serta ketulusannya untuk selalu mendoakan penulis. Semoga kita semua selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
12. Bibi Neneng, Babeh, Qisty, dan Iyaa, terima kasih atas perhatian dan doa yang selalu mengiringi setiap gerak dan langkah penulis.
13. Irvan Purliansyah., S.Kom, terimakasih atas perhatian, kasih sayang, dukungan, dan ketulusannya untuk selalu mendoakan penulis.
14. Keluarga besar A. Djaja terimakasih atas perhatian dan doa yang selalu mengiringi setiap gerak dan langkah penulis.
15. Sahabat-sahabatku, Pii, Nicky, Demir, dan Puput, telah menjadi sahabat yang baik selama 4 tahun ini.

16. *Ichigo* (Agnisa, Winda, dan Ajeng) yang selalu memberikan keceriaan, Kak Putri dan Moii yang telah sangat membantu dalam penelitian ini.
17. Teman-teman seperjuangan Psikologi 2007 yang telah memberikan kebersamaan yang sangat berharga selama masa kuliah.
18. Keluarga Besar Jurusan Psikologi UPI, Kakak-kakak, maupun adik-adik angkatan atas bantuan yang diberikan selama masa kuliah.
19. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Sesungguhnya penulis tidak dapat membalas semua kebaikan yang telah diberikan, kecuali doa semoga Allah SWT. membalasnya dengan balasan yang jauh lebih baik.

Akhirnya penulis berharap agar amal baik semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini mendapatkan balasan kebaikan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.

Bandung, 30 Oktober 2011

Radella Maryam Esmeralda

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMAKASIH	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GRAFIK	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis.....	10
E. Asumsi	10

F.	Metode Penelitian.....	11
G.	Lokasi dan Sampel Penelitian	11
BAB II TINJAUAN TEORITIS		13
A.	Persepsi.....	13
1.	Definisi Persepsi	13
2.	Aspek-Aspek Persepsi.....	14
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	15
B.	Perubahan Organisasi	16
1.	Definisi Perubahan Organisasi.....	16
2.	Tujuan Perubahan	17
3.	Sasaran Perubahan	18
a.	Struktur Organisasi	18
b.	Teknologi.....	18
c.	Pengaturan Fisik.....	18
d.	Sumber Daya Manusia	18
e.	Proses Mekanisme Kerja.....	19
f.	Budaya Organisasi.....	19
4.	Jenis Perubahan.....	19
a.	<i>Planned Change</i> dan <i>Unplanned Change</i>	19
b.	Berdasarkan Tipologi Perubahan	20
1)	<i>Adaptive Change</i>	20
2)	<i>Innovative Change</i>	20

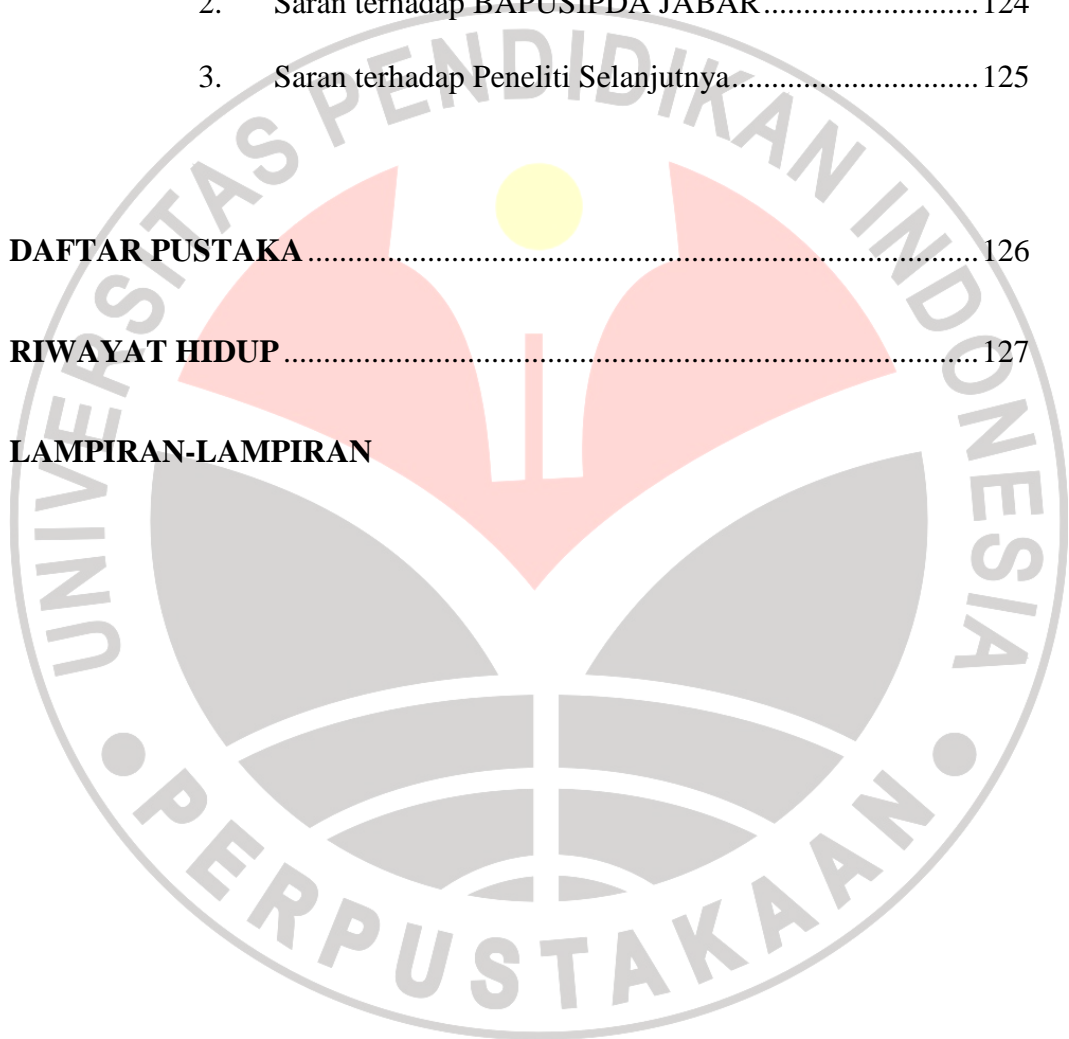
3)	<i>Radically Innovative Change</i>	20
c.	Berdasarkan Sifat	21
1)	Perubahan Inkremental	21
2)	Perubahan Fundamental	22
5.	Faktor Kegagalan Perubahan	23
6.	Faktor Penghambat Perubahan	25
7.	Faktor Pendorong Perubahan	26
a.	Faktor eksternal	26
b.	Faktor Internal	27
8.	Resistensi Terhadap Perubahan	27
C.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	29
1.	Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	29
2.	Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
a.	Berdasarkan Fokus	31
b.	Berdasarkan Sifat	32
3.	Dimensi-dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	32
a.	<i>Helping</i>	33
b.	<i>Innovation</i>	33
c.	<i>Sportmanship</i>	34
d.	<i>Compliance</i>	34
4.	Motif-motif yang Mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	35

a.	Motif Berprestasi	35
b.	Motif Afiliasi	37
c.	Motif Kekuasaan.....	38
5.	Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam Perusahaan	39
6.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
a.	Budaya dan Iklim Organisasi	40
b.	Kepribadian dan Suasana Hati.....	41
c.	Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi	41
d.	Persepsi Terhadap Kualitas Hubungan/Interaksi Atasan Bawahan	42
e.	Masa Kerja.....	42
f.	Jenis Kelamin	43
D.	Kerangka Pikir.....	44
E.	Hipotesis	44
BAB III	METODE PENELITIAN	49
A.	Desain Penelitian	49
B.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
1.	Variabel Penelitian	50
2.	Definisi Operasional	50
a.	Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi.....	50

b.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	51
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	51
D.	Teknik Pengumpulan Data	52
1.	Pengembangan Kisi-kisi Instrumen Penelitian	53
a.	Instrumen Persepsi Mengenai Perubahan	
	Organisasi	53
b.	Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
2.	Uji Coba Instrumen	56
a.	Uji Validitas.....	56
	1) Uji Validitas Isi	57
	2) Uji Validitas Konstruk	57
b.	Uji Reliabilitas	59
c.	Kategorisasi Skala	62
3.	Analisis Data	63
a.	Uji Normalitas	63
b.	Uji Linearitas	66
c.	Uji Korelasi.....	67
d.	Uji Signifikansi.....	68
e.	Uji Regresi Linier Sederhana	69
E.	Prosedur Pelaksanaan Penelitian	71
a.	Tahapan Persiapan.....	71
b.	Tahapan Pelaksanaan.....	71

	Tahapan Pengolahan Data.....	72
d.	Tahapan Penyelesaian.....	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		73
A.	Hasil Penelitian.....	73
1.	Gambaran Umum Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi.....	74
2.	Gambaran Umum Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	90
3.	Hubungan antara Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	103
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	104
1.	Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	107
2.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	115
3.	Hubungan antara Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	120

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	123
A. Kesimpulan.....	123
B. Saran.....	124
1. Saran terhadap Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	124
2. Saran terhadap BAPUSIPDA JABAR.....	124
3. Saran terhadap Peneliti Selanjutnya.....	125
DAFTAR PUSTAKA	126
RIWAYAT HIDUP	127
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
Tabel 3.2	Kisi-kisi Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi.....	53
Tabel 3.3	Format Skala Likert.....	54
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55
Tabel 3.5	Format Skala Likert.....	56
Tabel 3.6	Item-item yang Layak Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi.....	59
Tabel 3.7	Item-item yang Layak <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	59
Tabel 3.8	Koefisien Realibilitas Alpha Cornbach.....	61
Tabel 3.9	Realibilitas Instrumen Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi.....	61
Tabel 3.10	Realibilitas Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	62
Tabel 3.11	Kategorisasi Skala.....	62
Tabel 3.12	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	64
Tabel 3.13	Uji Linearitas Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	66

Tabel 3.14	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	68
Tabel 3.15	Kriteria Signifikansi Variabel	69
Tabel 4.1	Rentang, Rata-rata, dan Standar Deviasi Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi.....	74
Tabel 4.2	Kategorisasi Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi.....	75
Tabel 4.3	Rentang, Rata-rata, dan Standar Deviasi Dimensi Struktur Organisasi.....	76
Tabel 4.4	Kategorisasi Dimensi Struktur Organisasi.....	77
Tabel 4.5	Rentang, Rata-rata, dan Standar Deviasi Dimensi Teknologi.....	78
Tabel 4.6	Kategorisasi Dimensi Teknologi.....	79
Tabel 4.7	Rentang, Rata-rata, dan Standar Deviasi Dimensi Pengaturan Fisik.....	81
Tabel 4.8	Kategorisasi Dimensi Pengaturan Fisik.....	82
Tabel 4.9	Rentang, Rata-rata, dan Standar Deviasi Dimensi Sumber Daya Manusia.....	83
Tabel 4.10	Kategorisasi Dimensi Sumber Daya Manusia.....	84
Tabel 4.11	Rentang, Rata-rata, dan Standar Deviasi Dimensi Proses Mekanisme Kerja.....	86
Tabel 4.12	Kategorisasi Dimensi Proses Mekanisme Kerja.....	87
Tabel 4.13	Rentang, Rata-rata, dan Standar Deviasi	

Dimensi Budaya.....	88
Tabel 4.14 Kategorisasi Dimensi Budaya.....	89
Tabel 4.15 Rentang, Rata-rata, dan Standar Deviasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	91
Tabel 4.16 Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	91
Tabel 4.17 Rentang, Rata-rata, dan Standar Dimensi <i>Helping</i>	93
Tabel 4.18 Kategorisasi Dimensi <i>Helping</i>	94
Tabel 4.19 Rentang, Rata-rata, dan Standar Dimensi <i>Sportmanship</i>	95
Tabel 4.20 Kategorisasi Dimesi <i>Sportmanship</i>	96
Tabel 4.21 Rentang, Rata-rata, dan Standar Dimensi <i>Innovation</i>	98
Tabel 4.22 Kategorisasi Dimesi <i>Innovation</i>	99
Tabel 4.23 Rentang, Rata-rata, dan Standar Dimensi <i>Compliance</i>	100
Tabel 4.24 Kategorisasi Dimensi <i>Compliance</i>	101
Tabel 4.25 Hubungan antara Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	104

DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1	Normalitas Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi.....	65
Grafik 2.2	Normalitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	65
Grafik 4.1	Gambaran Umum Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	75
Grafik 4.2	Dimensi Struktur Organisasi Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	78
Grafik 4.3	Dimensi Teknologi Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	80
Grafik 4.4	Dimensi Pengaturan Fisik Pegawai BAPUSIPDA JABAR...	83
Grafik 4.5	Dimensi Sumber Daya Manusia Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	85
Grafik 4.6	Dimensi Proses Mekanisme Kerja Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	88
Grafik 4.7	Dimensi Budaya Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	90
Grafik 4.8	Gambaran Umum <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	92
Grafik 4.9	Dimensi <i>Helping</i> (Menolong) Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	95
Grafik 4.10	Dimensi <i>Spotmanship</i> (Sikap Sportif) Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	97
Grafik 4.11	Dimensi <i>Innovation</i> (Inovasi) Pegawai BAPUSIPDA JABAR.....	100

Grafik 4.12 Dimensi *Compliance* (Kepatuhan)

Pegawai BAPUSIPDA JABAR..... 102

Grafik 4.13 Hubungan antara Persepsi Mengenai Perubahan

Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Pegawai BAPUSIPDA JABAR..... 105



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Tipologi Perubahan Kreitner dan Kincki	21
Gambar 2.2 Matriks Perubahan Inkremental Hussey.....	22
Gambar 2.3 Matriks Perubahan Fundamental Hussey.....	22
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Uji Coba.....	3
Lampiran 2	Kuesioner Setelah Uji Coba.....	10
Lampiran 3	Skor Uji Coba Variabel Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi.....	18
Lampiran 4	Skor Setelah Uji Coba Variabel Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi	20
Lampiran 5	Skor Uji Coba Variabel <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i>	26
Lampiran 6	Skor Setelah Uji Coba Variabel <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i>	28
Lampiran 7	Reliabilitas dan Validitas.....	34
Lampiran 8	Uji Signifikansi.....	38
Lampiran 9	Verbatim.....	40