

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana dalam
Bidang Psikologi



Oleh :

DEA ADHISTA LARASATI

41183507190071

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM 45 BEKASI**

2026

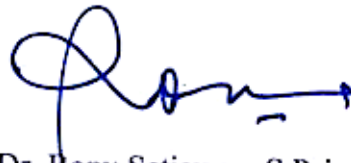
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Stress*
terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
Penyusun : Dea Adhista Larasati
NPM : 41183507190071

Bekasi, 26 Januari 2026

Menyetujui :

Pembimbing,



Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si.

Mengetahui :

Ketua Program Studi,



Novia Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi.

HALAMAN PENGESAHAN

*Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Stress terhadap
Organizational Citizenship Behavior*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dea Adhista Larasati

41183507190071



Telah diujikan di hadapan Dewan Penguji

pada tanggal : 26 Januari 2026

dan telah dinyatakan Lulus/disahkan

di Universitas Islam 45 Bekasi

pada tanggal : 2 Februari 2026

Dewan Penguji :

Ketua : Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi. ()

Sekretaris : Ratna Duhita Pramintari, SKM., M.Si. ()

Anggota : 1. Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si. ()

2. Lucky Purwantini, S.Psi., M.A. ()

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dea Adhista Larasati
NPM : 41183507190071
Judul skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Stress*
terhadap *Organizational Citizenship Behavior*



Menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Islam 45 Bekasi maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, yang dibimbing oleh Dosen Pembimbing Skripsi yang Ditentukan atau dosen lain yang kompeten.
3. Karya tulis ini terbebas dari:
 - a. *Fabrikasi*, yaitu tindakan membuat data dari yang tidak ada menjadi seolah-olah ada (pemalsuan hasil penelitian) yaitu mengarang, mencatat dan atau mengumumkan hasil penelitian tanpa pembuktian telah melakukan proses penelitian.
 - b. *Falsifikasi*, yaitu pengubahan data dengan maksud agar sesuai yang dikehendaki peneliti (pemalsuan data penelitian) yaitu memanipulasi bahan penelitian, peralatan atau proses, mengubah atau tidak mencantumkan data atau hasil sedemikian rupa, sehingga penelitian itu tidak disajikan secara akurat dalam catatan penelitian.
 - c. *Plagiarisme*, yaitu pencurian gagasan, pemikiran, proses, objek dan hasil penelitian, baik dalam bentuk data atau kata-kata, termasuk bahan yang diperoleh melalui penelitian terbatas (bersifat rahasia), usulan rencana penelitian, dan atau naskah individu lain tanpa menyatakan penghargaan.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan individu lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Islam 45 Bekasi.

Bekasi, 26 Januari 2026

Yang Membuat Pernyataan,



Dea Adhista Larasati

41183507190071

HALAMAN KURIKULUM VITAE

A. Data Diri

1. **Nama** : Dea Adhista Larasati
2. **Tempat tanggal lahir** : Kerinci, 7 Desember 2001
3. **Alamat** : Perum Mustika Grande H3 No.5
Burangkeng, Setu-Bekasi
4. **Orangtua** : - Yudi Oktarino (Ayah)
- Lusi Devia (Ibu)
5. **E-mail** : deaadhista07@gmail.com
6. **Nomor telfon** : 081282755408

B. Riwayat Pendidikan

No	Instansi	Tahun
1.	Universitas Islam “45” Bekasi	2019
2.	SMKN 4 Sarolangun	2016-2019
3.	SMP Plus Al-Amin	2013-2016
4.	SDN Burangkeng 04	2006-20013

C. Riwayat Organisasi

No	Instansi	Tahun
1.	Bujang Upik Sarolangun	2017
2.	Paskibraka Prov. Jambi	2017

MOTTO

“Gelar yang akan tersemat bukan sekadar validasi atas kecerdasanku, melainkan monumen atas pengorbanan mereka yang mendukungku tanpa suara. Skripsi ini adalah surat cinta untuk diriku yang tidak menyerah, dan tanda bakti untuk mereka yang doanya menjadi bahan bakar saat energiku hampir padam.”

-Dea Adhista Larasati

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Sang Pemilik ilmu dan sumber segala kekuatan. Atas rahmat, hidayah, serta pertolongan-Nya yang tiada henti, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Stress terhadap Organizational Citizenship Behavior”* sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Universitas Islam “45” Bekasi.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada uswatun hasanah kita, Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat, dan pengikutnya yang setia hingga akhir zaman. Dialah yang telah membawa kita dari kegelapan menuju cahaya iman dan ilmu pengetahuan yang menerangi jalan kehidupan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa perjalanan dalam menyusun skripsi ini bukanlah hal yang mudah. Ada banyak rintangan, keraguan, dan rasa lelah yang menghampiri. Namun, di setiap kesulitan tersebut, penulis selalu menemukan kemudahan melalui bantuan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. Yudi Oktarino dan Lusi Devia, ayahanda dan ibunda tercinta, serta Rafifa Benazir Bylqis yaitu adik tercinta, yang menjadi alasan utama penulis berjuang. Terima kasih atas doa-doa yang tidak pernah putus di setiap sujud, kasih sayang yang tidak terbatas, serta pengorbanan yang tidak mungkin bisa penulis balas. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga dan menyayangi kalian.
2. Ibu Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi., selaku Kaprodi Psikologi dan Ibu Lucky Purwantini, S.Psi., M.A.

3. Bapak Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar meluangkan waktu, memberikan arahan, ilmu, serta motivasi yang sangat berharga bagi penulis hingga skripsi ini selesai.
4. Seluruh jajaran staf pengajar dan civitas akademika Universitas Islam “45” Bekasi yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
5. Sahabat-sahabat perjuangan Psikologi 2019 yang selalu ada untuk saling menguatkan, berbagi tawa, dan berdiskusi di masa-masa sulit.
6. Sahabat-sahabat dan pihak lainnya yang tidak dapat dituliskan oleh peneliti satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Segala kebaikan dan kebenaran yang ada di dalamnya datangnya dari Allah SWT, sedangkan segala kekurangan adalah murni kekhilafan penulis sebagai manusia biasa. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis pribadi maupun bagi perkembangan ilmu pengetahuan di masa depan. Semoga segala bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak dicatat sebagai amal jariyah di sisi Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Bekasi, 26 Januari 2026

Penulis,

Dea Adhista Larasati

41183507190071

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN KURIKULUM VITAE.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
1. Teoretis.....	12
2. Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kajian Pustaka.....	15
1. Organizational Citizenship Behavior	15
2. Perceived Organizational Support.....	20

3. Job Stress.....	26
B. KERANGKA BERFIKIR	32
C. HIPOTESIS	41
D. ORISINALITAS PENELITIAN	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Desain Penelitian.....	49
B. Identifikasi dan Operasionalitas Variabel.....	50
1. Identifikasi Variabel	50
2. Definisi Konseptual	51
3. Definisi Operasional	52
C. Subjek, Tempat dan Waktu Penelitian	53
1. Studi Populasi.....	53
2. Tempat & Waktu Penelitian	54
D. Teknik Penumpukan Data	54
E. Instrumen Pengukuran.....	55
1. Perencanaan Instrumen Pengukuran.....	55
2. Kualitas Instrumen Pengukuran.....	58
F. Teknik Analisis Data	63
1. Teknik Deskriptif.....	64
2. Uji Asumsi.....	66
3. Pengujian Hipotesis	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	75
B. Deskripsi Demografis Subjek Penelitian	76
1. Karakteristik Berdasarkan Usia.....	76

2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	77
3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	77
5. Karakteristik Berdasarkan Divisi Kerja	78
6. Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan	78
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
D. Hasil Penelitian	80
E. Pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP.....	97
A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Orisinalitas Penelitian.....	43
Tabel 2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
Tabel 3. Skala Likert.....	55
Tabel 4. Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior	56
Tabel 5. Blueprint Skala Perceived Organizational Support.....	57
Tabel 6. Blueprint Skala Job Stress.....	58
Tabel 7. Kategori Reliabilitas Berdasarkan Cronbach Alpha.....	61
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Perceived Organizational Support	62
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Job Stress	62
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala Organizational Citizenship Behavior	63
Tabel 11. Kriteria Skoring	64
Tabel 12. Hasil Skoring	64
Tabel 13. Deskripsi Variabel Perceived Organizational Support.....	65
Tabel 14. Deskripsi Variabel Job Stress.....	66
Tabel 15. Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior	66
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 17. Hasil Uji Linearitas.....	67
Tabel 18. Tabel Coefficients.....	68
Tabel 19. Kategorisasi Koefisien Korelasi	69
Tabel 20. Karakteristik Usia	77
Tabel 21. Karakteristik Jenis Kelamin.....	77
Tabel 22. Karakteristik Tingkat Pendidikan.....	77
Tabel 23. Karakteristik Masa Kerja.....	77
Tabel 24. Karakteristik Divisi Kerja.....	78
Tabel 25. Status Pernikahan	78
Tabel 26. Kriteria Skoring	78
Tabel 27. Hasil Skoring	79
Tabel 28. Deskripsi Variabel Perceived Organizational Support.....	79
Tabel 29. Deskripsi Variabel Job Stress.....	80
Tabel 30. Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior	80
Tabel 31. Hasil Uji Normalitas.....	81
Tabel 32. Hasil Uji Linearitas.....	81
Tabel 33. Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 34. Hasil Uji Spearman's Rho	83
Tabel 35. Model Summary	84
Tabel 36. ANOVA.....	85
Tabel 37. Coefficients.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir	40
Gambar 2. Struktur Organisasi	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Cek Plagiarisme Turnitin.....	115
Lampiran 2. Form Matrix	117
Lampiran 3. Hasil Analisis Expert Judgment	119
Lampiran 4. Hasil Statistik Deskriptif	122
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Statistik	125
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	127
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis	134

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DAN *JOB STRESS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
*BEHAVIOR***

Dea Adhista Larasati (deaadhista07@gmail.com)

Rony Setiawan (ronykusetia@gmail.com)

Universitas Islam 45

ABSTRACT

This study examines the influence of Perceived Organizational Support (POS) and Job Stress on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees at PT X, a technology company in Jakarta. Using a quantitative correlational approach, data was collected from all 40 employees of the company through psychological scales measuring the three variables. Data analysis employed multiple linear regression after ensuring fulfillment of statistical assumptions. Results revealed that (1) Perceived Organizational Support has a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior ($\beta = 0.292, p < 0.05$), (2) Job Stress has a significant negative effect on Organizational Citizenship Behavior ($\beta = -0.345, p < 0.05$), and (3) collectively, these variables explain 54.8% of the variance in OCB ($R^2 = 0.548$).

The findings confirm that when employees perceive greater organizational support, they demonstrate higher levels of extra-role behaviors that benefit the organization. Conversely, increased job stress diminishes employees' willingness to engage in citizenship behaviors. These insights suggest that organizations should focus on enhancing perceived organizational support while simultaneously managing workplace stress to foster OCB among employees. This research contributes to organizational behavior literature in the Indonesian context and provides practical implications for human resource management in technology companies experiencing digital transformation challenges.

Keyword: Organizational Citizenship Behavior, Job Stress, Perceived Organizational Support.

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* dan *Job Stress* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT X, sebuah perusahaan teknologi di Jakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, data dikumpulkan dari seluruh 40 karyawan perusahaan melalui skala psikologis yang mengukur ketiga variabel. Analisis data menggunakan regresi linear berganda setelah memastikan terpenuhinya asumsi statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ($\beta = 0,292$, $p < 0,05$), (2) *Job Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ($\beta = -0,345$, $p < 0,05$), dan (3) secara bersama-sama kedua variabel mampu menjelaskan 54,8% variasi OCB ($R^2 = 0,548$).

Temuan ini mengonfirmasi bahwa ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang lebih besar, mereka menunjukkan perilaku ekstra-peran yang lebih tinggi yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya, peningkatan stres kerja mengurangi keinginan karyawan untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi. Wawasan ini menyarankan bahwa organisasi perlu berfokus pada peningkatan *Perceived Organizational Support* sekaligus pengelolaan stres di tempat kerja untuk menumbuhkan OCB di kalangan karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur perilaku organisasi dalam konteks Indonesia dan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan teknologi yang menghadapi tantangan transformasi digital.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Job Stress, Percived Organizational Support.

Lampiran 1. Hasil Cek Plagiarisme Turnitin

Skripsi Dea Adhista Larasati 190071

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
3	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
4	obsesi.or.id Internet Source	1 %
5	id.123dok.com Internet Source	<1 %
6	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia Student Paper	<1 %
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
8	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
9	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
10	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %