

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAWAN PT. MUTIARA BUSANA INDAH TEGAL**



**TUGAS AKHIR**

**OLEH :**

**DWI FEBRI AGUSTIANI**

**NIM 18031198**

**PROGRAM STUDI DIII AKUNTANSI**

**POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA**

**2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAAN PT. MUTIARA BUSANA INDAH TEGAL

Oleh Mahasiswa :

Nama : Dwi Febri Agustiani

NIM : 18031198

Telah diperiksa dan dikoreksi dengan baik dan cermat. Karena itu pembimbing  
menyetujui mahasiswa tersebut untuk menempuh ujian tugas akhir.

Tegal, 29 Juni 2021

Pembimbing I,



Asrofi Langgeng N., S.Pd, M.Si, CTT  
NIPY. 04.015.210

Pembimbing II,



Mohammad Alfian, M.Si  
NIPY. 02.018.366

## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAWAN PT. MUTIARA BUSANA INDAH TEGAL

Oleh :

Nama : Dwi Febri Agustiani

NIM : 18031198

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Diploma III

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.

Tegal, 13 Juli 2021

1. Asrofi Langgeng N., S.Pd, M.Si, CTT  
Ketua Penguji



2. Erni Unggul, SE, M.Si  
Penguji 1



3. Fitri Amaliyah, SE, M.Ak  
Penguji 2



Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yeni Priatna Sari, SE, M.Si, Ak, CA

NIPY. 03.013.142

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis saya dalam bentuk Tugas Akhir ini berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. MUTIARA BUSANA INDAH TEGAL”, beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Dalam penulisan Tugas Akhir saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini untuk dapat dijadikan pedoman bagi yang berkepentingan, dan saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya tulis saya ini, atau adanya klaim terhadap keaslian karya tulis saya ini.

Tegal, 13 Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Dwi Febri Agustiani

NIM 18031198

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN

Sebagai Mahasiswa Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Febri Agustiani

NIM : 18031198

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. MUTIARA BUSANA INDAH TEGAL". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal berhak menyimpan, mengalih-mediakan/format-kan mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*data base*), mendistribusikannya dan menampilkan tanpa meminta izin dari saya selama mencantumkan saya sebagai penulis/pencipta. Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Prodi Akuntansi Harapan Bersama Tegal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Tegal, 13 Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan



Dwi Febri Agustiani

NIM. 18031198

## **HALAMAN MOTTO**

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mu lah engkau berharap” (QS.Al-Insyirah,6-8).*

*“Dengan ilmu kita menuju kemuliaan” (Ki Hajar Dewantara)*

*“Bencana akibat kebodohan adalah sebesar-besarnya musibah seorang manusia” (Imam Al Ghazali)*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Tarjo dan Ibu Suharti yang dengan penuh kesabaran dan pengorbanannya selalu memberikan dorongan, bantuan material dan non material agar penulis dapat menyelesaikan studi.
2. Kakak dan Adikku tersayang Eka Yulianti, Muhammad Agus Abu Sofyan, Muhammad Fakhurrozi, dan Riskiana Safitri.
3. Sahabat, sekaligus keluarga keduaku (Siti Khodijah, Diah Ayu Safitri, Rahmah Rinduana, Fitri Azahro, Siti Khoiriyah, dan Mega Lia Noviyanti) Terima kasih atas waktu kalian untuk saling bercerita, memotivasi, dan menghiburku disaat saya berada dititik ingin menyerah.
4. Segenap Civitas Akademika Politeknik Harapan Bersama Tegal.
5. Teman-temanku (Sri Mutimatun Hidayah, Siti Nur Hanifah, Niar Yuniesti Dewi, dan Afida Fahriyanti) tanpa kalian mungkin masa-masa kuliah saya akan menjadi biasa-biasa saja.
6. Teman-teman seperjuanganku Prodi D3 Akuntansi, khususnya kelas 6K yang telah memberikan informasi, dorongan, dan semangat yang luar biasa. Semoga kalian menjadi orang yang sukses.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal”.

Tugas Akhir ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.

Penulis menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan Tugas Akhir ini banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih banyak kepada yang terhormat :

1. Bapak Nizar Suhendra, S.E, MPP, selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama.
2. Ibu Yeni Priatna Sari, SE, M.Si, Ak, CA, selaku Ka.Prodi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama.
3. Bapak Asrofi Langgeng N., S.Pd, M.Si, CTT, sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Bapak Mohammad Alfian, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan hingga terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Politeknik Harapan Bersama Tegal yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
6. Segenap staf dan karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal yang telah membantu selama melakukan penelitian.
7. Keluarga yang telah banyak memberikan semangat, nasehat dan selalu mendoakan saya.



8. Teman-teman kelas K dan teman lainnya yang sudah banyak membantu saya.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan kelemahan yang ada. Akhirnya, penulis sangat berharap Tugas Akhir ini bermanfaat bagi para pembaca serta pemerhati masalah Akuntansi pada umumnya.

Tegal, 13 Juli 2021



DWI FEBRI AGUSTIANI

NIM 18031198

## ABSTRAK

Dwi Febri Agustiani. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal*. Program Studi: Diploma III Akuntansi. Politeknik Harapan Bersama. Pembimbing I: Asrofi Langgeng N, S.Pd., M.Si., CTT; Pembimbing II: Mohammad Alfian, M.Si.

*Organizational citizenship behavior* adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data adalah kuantitatif dengan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas), Analisis Statistik Deskriptif, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F) dan koefisien determinasi. Hasil perhitungan dengan uji F diperoleh nilai Fhitung 29,906 dengan Ftabel 2,37. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal. Kesimpulan ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

**Kata kunci** : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*.

## ABSTRACT

**Agustiani, Dwi Febri.** 2021. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior on Employees of PT. Mutiara Busana Indah Tegal.* Study Program: Accounting Associate Degree. Politeknik Harapan Bersama. First Advisor: Asrofi Langgeng N, S.Pd., M.Si., CTT; Co-Advisor: Mohammad Alfian, M.Si.

*Organizational citizenship behavior is a form of behavior that is an individual choice and initiative, not related to the organization's formal reward system but in aggregate increases the organizational effectiveness. The purpose of this research was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior on employees of PT. Mutiara Busana Indah Tegal. The data was analyzed quantitatively with Classical Assumption Test (Normality Test, multicollinearity, and heteroscedasticity), Descriptive Statistical Analysis, Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing (T test and F test) and the coefficient of determination. The result of the calculation with the F test obtained that the value of Fcount is 29,906 with Ftable 2,37. So  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that there is a significant influence between the influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior on employees of PT. Mutiara Busana Indah Tegal.*

**Key words:** *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
1.6 Kerangka Berpikir.....	6
1.7 Sistematika Penulisan .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	12
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	12
2.1.2 Indikator Pengukuran <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	13
2.1.3 Motif-motif yang Mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	15
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship</i> <i>Behavior (OCB)</i> .....	17

2.2 Kepuasan Kerja .....	26
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	26
2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	28
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	30
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	32
2.3 Komitmen Organisasi .....	35
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	35
2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	37
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	38
2.3.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	39
2.4 Hipotesis Penelitian.....	42
2.5 Penelitian Terdahulu .....	45
2.6 Model Penelitian .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	50
3.2 Waktu Penelitian .....	50
3.3 Jenis Data .....	50
3.4 Sumber Data.....	51
3.5 Populasi dan Sampel .....	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	55
3.8 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian .....	56
3.9 Metode Analisis Data.....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	63
4.2 Hasil Penelitian .....	64
4.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	64
4.2.1.1 Deskripsi Data Responden.....	64
4.2.1.2 Deskripsi Kategori Variabel .....	66
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	69
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas .....	69

4.2.3.2 Hasil Uji Realibilitas .....	70
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	71
4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	71
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas .....	72
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	73
4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis .....	75
4.2.6.1 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	75
4.2.6.2 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	77
4.2.6.3 Koefisien Determinasi.....	78
4.3 Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	84
LAMPIRAN.....	86

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Berpikir.....	9
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	49

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 3.1 Kategorisasi Jawaban Respponden .....	57
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur .....	65
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	66
Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	67
Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas .....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas .....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear .....	74
Tabel 4.13 Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	75
Tabel 4.14 Tabel Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	78



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	91
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	98
Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas .....	104
Lampiran 5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	109
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas .....	113
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	114
Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	116
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	118

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi pasti selalu berkeinginan tumbuh dan berkembang. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Salah satu bagian yang memegang peranan vital dalam tumbuh berkembangnya suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Menurut Tarigan (2020:16)<sup>[1]</sup> sumber daya manusia merupakan aset terbesar suatu perusahaan sehingga mengelola dan mengembangkan aset sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mempertahankan dan memajukan suatu perusahaan.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Menurut Robbin dan Judge (dalam Darmawati, 2013:11)<sup>[2]</sup> *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan. *Organizational citizenship behavior (OCB)* timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi. Menurut Robbins (dalam Sulistyawati, 2018:142)<sup>[3]</sup> kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Kepuasan kerja dari karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat fundamental untuk

mengoptimalkan potensi dan kontribusi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan serta mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Kepuasan kerja mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* karena karyawan yang puas akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerja, dan menunjukkan kinerja yang melampaui perkiraan normal.

Kepuasan kerja pada karyawan cenderung akan memberikan pengaruh tidak hanya kepada kinerja, tetapi juga komitmen karyawan terhadap perusahaan atau disebut sebagai komitmen organisasi. Menurut Sahertian dan Soetjipto (dalam Putrana, et al., 2016:2)<sup>[4]</sup> komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung kurang optimal dalam bekerja dan berpotensi besar untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

PT. Mutiara Busana Indah Tegal merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi. PT. Mutiara Busana Indah Tegal memproduksi baju dan celana merek H&M, K-Mart dan JC Penny. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di PT. Mutiara Busana Indah Tegal, diketahui bahwa permasalahan yang dianggap sering muncul yaitu kurangnya kepuasan kerja dan kurangnya komitmen organisasi yang

menyebabkan rendahnya *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Kurangnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal ini disebabkan karena sering telatnya pembayaran gaji karyawan, tidak puas dengan sikap atasan, tidak puas dengan keputusan organisasi atau perusahaan yang terlalu menekan karyawan, rekan kerja yang malas saat bekerja, minimnya promosi jabatan dan jam kerja yang sering melebihi jam kerja normal. Sedangkan kurangnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal disebabkan karena kurang nyamannya karyawan terhadap lingkungan kerja dan peraturan-peraturan organisasi.

Salah satu alasan dalam penelitian ini karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, sehingga perlu dikaji lebih lanjut. Menurut Herminingsih (2012)<sup>[5]</sup> kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan menurut Faradita (2017)<sup>[6]</sup> kepuasan kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Tarigan (2020)<sup>[1]</sup> kepuasan kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut Kurniawan (2020)<sup>[7]</sup> komitmen organisasi berpengaruh secara parsial signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan menurut Piyandini et al., (2021)<sup>[8]</sup> komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. MUTIARA BUSANA INDAH TEGAL”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB), maupun penelitian yang sejenis. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

##### **b. Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Peneliti**

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang didapat di bangku perkuliahan, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapannya di lapangan.

###### **2. Bagi PT. Mutiara Busana Indah Tegal**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang

bermanfaat bagi PT. Mutiara Busana Indah Tegal dalam melakukan analisa dan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

### 3. Bagi Politeknik Harapan Bersama

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi atau masukan bagi mahasiswa dalam penelitian selanjutnya.

## 1.5 Batasan Masalah

Dalam pembahasan ini, peneliti mengambil batasan masalah yaitu variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Adapun objek penelitian adalah karyawan bagian produksi pada PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

## 1.6 Kerangka Berpikir

Untuk bisa bertahan di era globalisasi, PT. Mutiara Busana Indah Tegal harus selalu meningkatkan kinerja dan efektifitas organisasi. Salah satu elemen penting yang dipertimbangkan mampu meningkatkan kinerja dan efektifitas organisasi adalah kemauan karyawan melakukan kinerja *extra role* selain kinerja *in role*. Kinerja *extra role* disebut juga dengan istilah

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Namun pada prakteknya, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Muiara Busana Indah Tegal masih sangat rendah. Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal disebabkan kurangnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan, karena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* muncul karena adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Untuk memunculkan OCB pada karyawan, tentunya karyawan harus mempunyai kepuasan kerja dan memiliki komitmen yang tinggi. Indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Indikator komitmen organisasi yaitu keinginan kuat untuk bertahan, kesamaan nilai-nilai organisasi, kesamaan tujuan organisasi dan keinginan berusaha keras untuk kesuksesan organisasi. Apabila karyawan sudah merasa pekerjaannya dihargai, merasa puas dengan hasil kerjanya di dukung dengan keinginan untuk berusaha memajukan perusahaan maka akan melakukan hal-hal yang baik untuk kemajuan PT Mutiara Busana Indah Tegal.

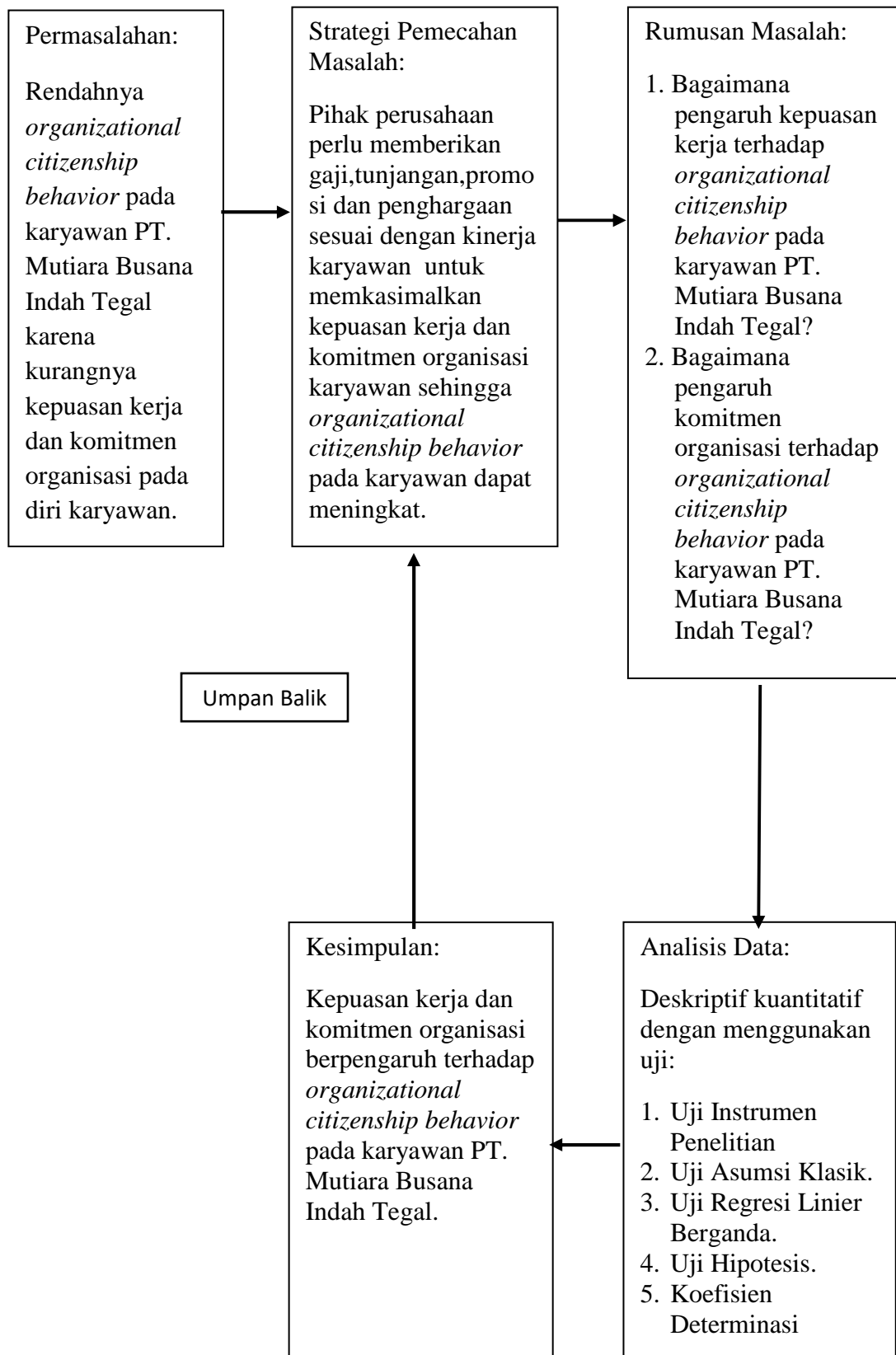
Karyawan yang memiliki rekan kerja yang bersahabat di dukung oleh keinginannya untuk bertahan di perusahaan maka karyawan tersebut akan nyaman dalam bekerja dan menciptakan suasana harmonis dilingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan sikap atasannya didukung oleh persamaan tujuan-tujuan perusahaan maka akan menimbulkan sikap toleransi terhadap atasan maupun kebijakan dan peraturan-peraturan yang ada di dalam PT Mutiara Busana Indah Tegal. Karyawan yang merasa puas terhadap gaji



dan sistem promosinya didukung oleh keinginannya untuk tetap bekerja atau bertahan didalam perusahaan maka akan meningkatkan tanggung jawab masing-masing pekerjaanya sehingga meningkatkan OCB karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

Dengan kata lain, apabila PT. Mutiara Busana Indah Tegal mengharapkan terjadi suatu perilaku baru/tambahan, melakukan kinerja *extra-role* dari kinerja perusahaan maka meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan dapat digunakan sebagai strategi pemecahan masalah untuk menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior* tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka dapat dilakukan penyederhanaan menggunakan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan gambaran secara umum kepada pembaca mengenai tugas akhir ini. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagian awal

Bagian awal berisi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian Tugas Akhir (TA), halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, halaman persembahan, halaman motto, kata pengantar, intisari/abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan lampiran. Bagian awal ini berguna untuk memberikan kemudahan kepada pembaca dalam mencari bagian-bagian penting secara cepat.

### 2. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu :

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka berpikir dan sistematika penulisan.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat teori-teori tentang pengertian, faktor-faktor, indikator, motif-motif yang mendasari *organizational citizenship behavior*, teori-teori kepuasan kerja, dampak kepuasan kerja, dan proses terjadinya komitmen organisasi.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang lokasi penelitian (tempat dan alamat penelitian), waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data penelitian, dan metode analisis data.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi tentang garis besar dari inti hasil penelitian, serta saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi instansi atau perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi tentang daftar buku, *literature* yang berkaitan dengan penelitian. Lampiran berisi data yang mendukung penelitian tugas akhir secara lengkap.

### 3. Bagian Akhir

#### LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, antara lain Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Tempat Penelitian, Kartu Konsultasi, Spesifikasi teknis serta data-data lain yang diperlukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

##### **2.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Menurut Organ (dalam Sandhika dan Sobandi, 2018:176)<sup>[9]</sup> *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman. Menurut Titisari (dalam Tarigan, 2020:59)<sup>[11]</sup> *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran.

Menurut Luthans (dalam Tarigan,2020:60)<sup>[11]</sup> *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan dasar kepribadian untuk OCB tersebut merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Sedangkan pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Robbins (dalam Tarigan,2020:60)<sup>[11]</sup> adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian

dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sebuah perilaku dari seorang pegawai (karyawan) yang tidak diatur secara formal yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggungjawab yang ditetapkan. Perilaku individu ini wujud dari kepuasan *performance* yang tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dengan system *reward* formal.

### **2.1.2 Indikator Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organ (dalam Wulandari 2015:9)<sup>[10]</sup> mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi dari *organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu:

#### *1. Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Indikator ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

## 2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan secara sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum yang diharapkan organisasi.

## 3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam Sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

## 4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki indikator ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

## 5. *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi,

mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

### **2.1.3 Motif-motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut McClelland (dalam Wibowo,2015:16)<sup>[11]</sup> *organizational citizenship behavior (OCB)* paling baik dipahami ketika dipandang sebagai suatu perilaku yang memiliki atau didasari atas motif tertentu. Motif-motif tersebut, yaitu :

#### **1. Motif Berprestasi**

Motif berprestasi yaitu motif yang mendorong orang untuk menunjukkan suatu standart keistimewaan dalam mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dianggap sebagai alat untuk pencapaian prestasi tugas.

Ketika prestasi menjadi motif, *organizational citizenship behavior (OCB)* muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk keberhasilan tugas. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha



untuk tidak mengeluh dan berpartisipasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas.

## 2. Motif Afiliasi

Motif afiliasi yaitu motif yang mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Istilah afiliasi sebagai kategori perilaku extra-role yang melibatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* dan perilaku prososial organisasi untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi. Seseorang yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)* karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerja sama.

## 3. Motif Kekuasaan

Motif kekuasaan yaitu motif yang mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain. Orang yang berorientasi pada kekuasaan menganggap *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dengan figur yang memiliki otoritas dalam organisasi. Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Bachrach, et al. (dalam Wibowo,2015:13)<sup>[11]</sup> antara lain:

##### 1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik yang mempengaruhi terbentuknya organisasi, karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu: *general affective “morale” factor* yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan. Serta dispositional faktor yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitifitas, dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju mengenai apa yang terjadi dalam suatu organisasi.

##### 2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi antecedent *organizational citizenship behavior (OCB)* dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna berguna bagi organisasi.

### 3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan *reward* sistem yang sesuai dan dapat menjadi antecedent *organizational citizenship behavior* (OCB), dimana karyawan akan menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan.

### 4. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi

Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi antecedent ada dua macam. Karakteristik kepemimpinan transaksional yang melakukan kepemimpinan melalui proses transaksi yang telah disepakati antara dirinya dengan karyawan. Serta karakteristik kepemimpinan transaksional yang melakukan kepemimpinan melalui proses mempengaruhi hingga memotivasi pengembangan diri karyawan.

Sementara itu, Jahangir, et al. (dalam Wibowo, 2015:14)<sup>[11]</sup> mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu :

1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (*Job satisfaction and organizational commitment*)

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja dan OCB. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki

kemungkinan untuk berperilaku OCB. Komitmen organisasional juga memiliki hubungan positif dengan OCB. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan berperilaku OCB.

## 2. Persepsi Peran (*Role perceptions*)

Persepsi peran menggambarkan persepsi individu pada organisasi yang dapat menimbulkan sikap positif maupun negatif. Persepsi peran meliputi konflik peran dan ambiguitas peran, keduanya ditemukan secara signifikan berhubungan negatif dengan OCB. Disisi lain, kejelasan peran (*role clarity*) dan fasilitasi peran (*role facilitation*) berhubungan positif. Tetapi karena peran ambiguitas dan konflik peran mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi OCB, maka terdapat kemungkinan bahwa setidaknya sebagian hubungan antara konflik, ambiguitas, dan OCB dimediasi oleh kepuasan kerja

## 3. Kepemimpinan (*Leader behaviors*)

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Selain itu, kualitas hubungan pimpinan dan karyawan yang biasanya disebut leader member *exchange* dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja maupun komitmen organisasi yang merupakan antecedent *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. Persepsi Keadilan (*Fairness perceptions*)

Mengacu pada perasaan karyawan pada keputusan organisasi, apakah mereka dilibatkan dalam ide dan aspirasi, dan juga apakah mereka merasa cukup dihargai dan diberikan tanggung jawab. Persepsi keadilan berpengaruh positif dengan OCB.

5. Disposisi Individu (*Individual disposition*)

Variabel individu yang tidak termasuk dalam skill kerja, seperti inisiatif diri, sikap positif, kedisiplinan, rasa empati dan aktivitas individu terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

6. Teori Motivasi (*Motivational theories*)

Meskipun motivasi bekerja sebagai *antecedents* untuk perilaku OCB, namun para peneliti memperingatkan bahwa sumber motivasi individu bisa berdampak pada tingkatan OCB. Sebagai pengembangan individu dalam organisasi, teori motivasi cenderung kurang berlaku sebagai *antecedents*.

7. Usia Karyawan (*Employee age*)

Pekerja dengan usia muda dan usia tua memandang pekerjaan dengan cara yang berbeda secara fundamental. Pekerja dengan usia muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi secara fleksibel, sebaliknya pekerja usia tua lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi.

Perbedaan ini dapat menyebabkan motif penting yang berbeda dalam berperilaku OCB.

OCB memberikan pengaruh efektif pada organisasi. OCB dapat mempengaruhi individu dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan evaluasi manajerial pada keseluruhan kinerja. Pada saat bekerja perawat tidak hanya bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (*intra-role*) dan tetapi juga terkadang dapat melakukan hal lain diluar pekerjaannya (*extra-role*). Perilaku *intra-role* adalah perilaku perawat yang telah dideskripsikan secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Perilaku *extra-role* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara langsung dapat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan peningkatan produktivitas manajerial. Dilakukan dengan menggunakan sumber daya dalam hal produktif, membantu mengkoordinasikan kerja baik individu maupun kelompok, dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Organ, et al. (dalam Wibowo,2015:17)<sup>[11]</sup> menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat berpengaruh terhadap :

1. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan produktivitas karyawan

- a. Karyawan yang membantu rekan kerjanya dalam mempelajari seluk beluk dapat membantu mempercepat rekan kerjanya dalam meningkatkan produktivitas kerja.
  - b. Seiring berjalannya waktu, sikap tolong-menolong dapat membantu menyebarkan praktik terbaik pada kelompok kerja.
  - c. Karyawan yang melibatkan diri dalam kegiatan perkembangan diri dapat menjadi lebih efisien dalam melakukan pekerjaannya. Jika kegiatan perkembangan tersebut melibatkan cross-training, mereka dapat menjadi lebih cakap dalam jenis pekerjaan yang dapat dilakukannya.
2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan produktivitas manajerial
- a. Apabila karyawan memiliki *civic virtue*, manajer dapat menerima masukan-masukan yang bermanfaat bagi idenya untuk meningkatkan efektifitas unitnya.
  - b. *Courteous employees* (karyawan yang menghindari adanya permasalahan sesama karyawan) membiarkan manajer untuk terhindar dari pola manajemen yang krisis.
  - c. Karyawan yang menunjukkan sikap sportif membebaskan manajer dari menghadapi permasalahan kecil dan keluhan-keluhan kecil.
3. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat membebaskan sumber daya untuk kebutuhan-kebutuhan yang produktif

- a. Apabila karyawan saling membantu dalam hal kerja, maka manajer tidak harus memberikan asistensi. Secara konsekuen, manajer dapat lebih melakukan kegiatankegiatan yang lebih produktif seperti perencanaan.
  - b. Karyawan yang menunjukkan sikap yang hati-hati tidak terlalu membutuhkan pengawasan manajerial dan membiarkan manajer memberikan tanggung jawab lebih. Sehingga mereka memberikan manajer lebih banyak waktu lepas.
  - c. Karyawan yang mampu meningkatkan kemampuan mereka melalui pengembangan diri, maka mereka akan mengurangi kebutuhan akan pengawasan manajerial.
4. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mengurangi kebutuhan untuk dedikasi sumber daya langka untuk mempertahankan fungsi.
- a. Tindakan tolong-menolong yang alamiah dapat meningkatkan moral dan kebersamaan dalam tim, sehingga mengurangi kebutuhan kelompok (atau manajer) untuk menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
  - b. Karyawan yang memiliki sikap sportif dan kebersamaan dengan sesama akan membantu mengurangi permasalahan dan konflik antar grup. Sehingga dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk kegiatan-kegiatan manajemen konflik.



5. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mendapatkan orang-orang terbaik dengan membuat tempat kerja menjadi lebih menarik.
  - a. Ketika karyawan memperkenalkan dan mempromosikan organisasinya pada pihak luar, maka organisasi tersebut akan tampak lebih menarik dan meyakinkan bagi para pencari kerja baru.
  - b. Sikap membantu dapat menumbuhkan moral, kohesivitas grup dan rasa kebersamaan dalam suatu tim. Yang dapat menimbulkan image yang bagus dan mempromosikan organisasi dan membantu untuk menarik dan mengumpulkan anggota baru.
  - c. Mendemonstrasikan sikap sportif dengan rela untuk menyesuaikan diri dan menyelesaikan masalah serta tidak mengeluh mengenai permasalahan kecil. Hal ini dapat dijadikan panutan bagi karyawan lainnya dan berkontribusi rasa loyal serta komitmen terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan.
6. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
  - a. Memperbaiki kesalahan-kesalahan dari pegawai dapat membantu meningkatkan stabilitas kinerja unit kerja.

- b. Karyawan yang mampu bekerja diatas standar minimum perusahaan akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dapat menambah stabilitas dalam suatu unit kerja.
7. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan.
- a. Karyawan yang melakukan kontak secara dekat dengan wilayah sekitar organisasi dapat memberikan informasi mengenai perubahan yang terjadi. Hal ini dapat memberikan usulan mengenai bagaimana organisasi untuk merespon dan membantu organisasi untuk beradaptasi.
  - b. Karyawan yang mengikuti dan aktif berpartisipasi dalam pertemuan-pertemuan dapat membenahi penyebaran informasi pada organisasi, dan meningkatkan sikap responsif.
  - c. Karyawan menunjukkan sikap sportif dengan berkeinginan untuk mengambil tanggung jawab baru atau mengikuti pengembangan diri dengan belajar skill baru. Hal ini dapat memunculkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan.
8. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat membantu meningkatkan efektifitas organisasi dengan menciptakan keterkaitan sosial (*social capital*)
- a. Karyawan yang menunjukkan sikap menolong sesama rekan kerja menciptakan keterkaitan sosial dengan memperkuat ikatan

hubungan antar karyawan. Dengan begitu meningkatkan informasi organisasi, pembelajaran organisasi dan pelaksanaan kegiatan organisasi .

- b. Karyawan yang mengikuti pertemuan-pertemuan yang tidak diperlukan namun dapat mengumpulkan informasi yang penting mengenai organisasi. Sehingga organisasi dapat melahirkan cognitive social capital dengan mengumpulkan pengetahuan mengenai kegiatankegiatan aktivitas dan perkembangan. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan pemahaman yang lebih baik mengenai organisasi, tujuannya dan budayanya.
- c. Karyawan menunjukkan ide mereka secara terbuka dan menyampaikan pendapat mereka dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat melahirkan kondisi sosial dengan memfasilitasi kreasi dari bahasa dan narasi yang dipergunakan dalam organisasi.
- d. Karyawan yang menunjukkan sikap menolong pada sesama karyawan dapat memperbaiki hubungan sosial dengan membangun kepercayaan.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (dalam Wulandari, 2015:14)<sup>[10]</sup> kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Hasibuan (dalam Wulandari, 2015:18)<sup>[10]</sup> kepuasan kerja

adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Sedangkan Robbins (dalam Tarigan, 2020:29)<sup>[1]</sup> mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas.

### 2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexley dan Yulk (dalam Wulandari, 2015:15)<sup>[10]</sup> yaitu:

#### 1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepany Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter, Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan memperhitungkan selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kerja seseorang bergantung kepada ketidaksesuaian antara apa yang seharusnya (harapan, keinginan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* (ketidaksesuain), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang

dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi

## 2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Equity theory (teori keadilan) dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zazbnik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain, dan keadilan-ketidakadilan.

## 3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable yang berkelanjutan.

Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi 2 faktor: faktor pemuas (*satisfier*) atau motivator dan faktor orang tidak puas (*dissatisfiers*) atau faktor iklim baik (*hygiene factor*). Faktor-faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) atau juga faktor iklim baik (*hygiene factor*) yang tercakup dalam kondisi pertama meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi,

mutu hubungan antar pribadi di antara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Sedangkan faktor dari rangkaian pemuas atau motivator ini meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah factor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

### **2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Wulandari,2015:16)<sup>[10]</sup> :

#### **1. Kepuasan terhadap Gaji**

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima

oleh orang lain dalam posisi yang sama.

## 2. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

## 3. Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

## 4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## 5. Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.



### **2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo,2015:31)<sup>[11]</sup> , ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

#### **1. Pemenuhan Kebutuhan**

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

#### **2. Perbedaan**

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan

#### **3. Pencapaian Nilai**

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

#### **4. Keadilan**

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

#### **5. Komponen Genetik**

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti

penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap:

a. Motivasi

Suatu penelitian meta analisis dengan 9 hasil analisis yang melibatkan 2.237 orang pekerja mengungkapkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan pengawasan berkorelasi secara signifikan dengan motivasi, para manager disarankan untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja. Para manager secara potensial meningkatkan motivasi para karyawan melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja (Kinicki dalam Tarigan, 2020:32)<sup>[1]</sup>.

b. Kepuasan dan Keterlibatan dalam Pekerjaan

Keterlibatan dalam pekerjaan merupakan keterlibatan individu dengan peran dalam pekerjaannya. Suatu meta analisis yang melibatkan 27.925 responden dari 87 penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja (Brown dalam Tarigan, 2020:33)<sup>[1]</sup>.

c. *Organizational Citizenship Behaviour*

Kepuasan kerja dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan meta analisis yang mencakup 6.746 orang yang terdiri dari 28 penelitian terpisah mengungkapkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku sebagai anggota organisasi yang baik dengan kepuasan (Organ dan Ryan dalam Tarigan, 2020:33)<sup>[1]</sup>.

Robbins (dalam Tarigan, 2020:33)<sup>[1]</sup> menjelaskan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai prediktor utama *organizational citizenship behaviour (OCB)*, karena karyawan yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan bekerja diatas standar dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka.

#### d. Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja. Hal itu terjadi jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar wajar (Tarigan, 2020:34)<sup>[1]</sup>.

Sedangkan menurut Robbins (dalam Tarigan, 2020:34)<sup>[1]</sup> ketidakpuasan dapat berpengaruh terhadap :

- a. Keluar (*Exit*) yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*) yaitu kecenderungan karyawan untuk memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu kecenderungan karyawan untuk membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (*Loyalty*) yaitu kecenderungan karyawan untuk menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

## **2.3 Komitmen Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (dalam Wulandari, 2015:18)<sup>[10]</sup> komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Menurut Handoko (dalam Wulandari, 2015:18)<sup>[10]</sup> komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Luthans (dalam Wulandari, 2015:19)<sup>[10]</sup> menjelaskan bahwa komitmen organisasi

membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan. Meyer dan Allen (dalam Wulandari, 2015:19)<sup>[10]</sup> menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya.

Meyer dan Allen (dalam Wulandari, 2015:19)<sup>[10]</sup> mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif

Merupakan komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi, Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

2. *Continuance commitment*

Yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu

organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

### 3. *Normative commitment*

Yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

#### **2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday, et al. (dalam Wulandari, 2015:20)<sup>[10]</sup>:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
3. Persamaan nilai-nilai organisasi, yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh karyawan.

4. Persamaan tujuan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Outcomes komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

### **2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

David (dalam Tarigan, 2020:54)<sup>[1]</sup> mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur : besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja : pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

#### **2.3.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi.

Menurut Wursanto (dalam Tarigan, 2020:55)<sup>[1]</sup> mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para karyawan terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal sebagai berikut :

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
2. Adanya loyalitas anggota terhadap kelompoknya.
3. Kesiediaan berkorban dari para anggota baik moral maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
5. Adanya letupan emosi dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain.
6. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Menurut Garry Dessler (dalam Tarigan, 2020:56)<sup>[1]</sup> yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi yaitu:



1. *Make it charismatic* : Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak.
2. *Build the tradition* : Segala sesuatu yang baik dalam organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance prosedures* : Bila ada keluhan dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extenxive two-way communications* : Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community* : Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas di mana di dalamnya ada nilai- nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, dan lain-lain.
6. *Build value-based homogeneity* : Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama.
7. *Share and share a like* : Organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain.

8. *Emphasize barnraising , cross utilization, and teamwork* : Organisasi sebagai suatu komunitas yang harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat, dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
9. *Get together* : Adakan acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan terjalin
10. *Support employee development* : Organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.
11. *Commit to actualizing* : Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai kapasitas masing-masing.
12. *Provide first year job challenge* : Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapan dan kebutuhannya.
13. *Enrich and empower* : Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton, karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan.
14. *Promote from within* : Bila ada lowongan jabatan sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
15. *Provide developmental activities*: Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya akan memotivasi karyawan untuk berkembang.

16. *The question of employee security* : Bila karyawan merasa aman baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
17. *Commit to people first value* : Membangun komitmen karyawan pada perusahaan merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus memberi perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi.
18. *Put in writting* : Data tentang organisasi dimuat dalam bentuk tulisan, tidak hanya dalam bentuklisan.
19. *Hire right kind managers* : Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, dan lain-lain sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dala bentuk sikap dan perilakusehari-hari.
20. *Walk the walk* : Tindakan jauh lebih efektif dari pada kata-kata.

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh gaji, pekerjaan itu sendiri, sikap atasan, sikap rekan kerja dan promosi. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Sulistyawati (2018) menyatakan bahwa

variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Tarigan (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka *organizational citizenship behavior* karyawan akan semakin meningkat di perusahaan. Kurniawan (2020) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan. Komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. Sulistyawati (2018) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Tarigan (2020) menyatakan bahwa

semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka *organizational citizenship behavior* karyawan akan semakin meningkat di perusahaan. Kurniawan (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan memberi dampak bagi organisasi ataupun karyawan itu sendiri. Dampak positif dari tingginya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada suatu organisasi yaitu dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap kepuasan hidup, dampak terhadap absensi, dan dampak terhadap turnover. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan maka akan semakin tinggi pula peluang terciptanya sikap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sulistyawati (2018) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dan variabel komitmen organisasi juga berpengaruh

secara positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Tarigan (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kurniawan (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang analisis dan landasan teori yang ada, maka diperlukan penelitian terdahulu sebagai pendukung bagi penelitian ini.

Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Yusrin Rizqi Faradita (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo)	Metode Deskriptif Kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel <i>organizational citizenship behavior</i> , dengan nilai t hitung > t tabel yaitu 5,795 > 2,001, komitmen organisasi berpengaruh signifikan

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				secara parsial terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan nilai $t$ hitung $> t$ tabel yaitu $6,408 > 2,001$ , kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dengan $F$ tabel $> F$ hitung sebesar $90,327 > 3,15$ , probabilitas signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000$ .
2	Tantri Widiastuti, Suaris (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi)	Metode Deskriptif Kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan pada OCB adalah variabel komitmen organisasi. Dari penelitian ini diperoleh nilai $R^2$ dari $0,429$ , yang berarti bahwa $42,9\%$ dari variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, tersisa $57,10\%$ dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, tersisa $57,10\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.
3	Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati ((2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan	Metode Deskriptif Kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan

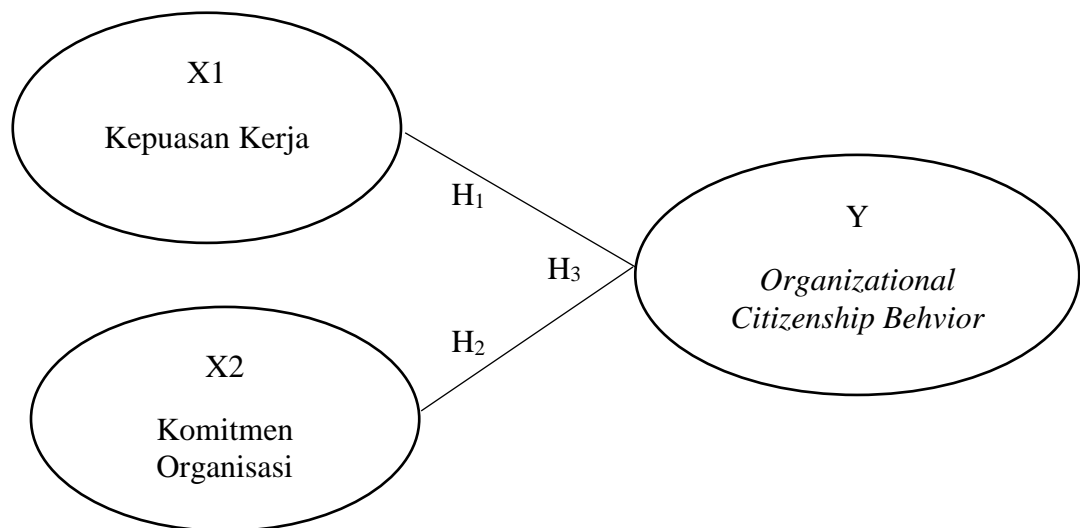
NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
		Hotel Berbintang di Bali		terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan. Berdasarkan uji determinasi ditemukan bahwa sumbangan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 80,4 persen.
4	Joy Yakim Jeri Tarigan (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan PT. Reycom Document Solusi Medan	Metode Deskriptif Kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan di PT Reycom Document Solusi Medan. Pengaruh yang positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan akan semakin meningkat di perusahaan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan di PT Reycom Document Solusi Medan. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan akan semakin meningkat di perusahaan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational</i>



NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				<p><i>citizenship behavior</i> karyawan di PT. Reycom Document Solusi Medan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan di PT Reycom Document Solusi Medan adalah sebesar 50,5% sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.</p>
5	Prasetyo Kurniawan (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada PT. Mandom Indonesia	Metode Deskriptif Asosiatif dengan Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> bersifat positif dan Signifikan. Pengujian hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (4,979 > 1.997) dan probability 0,000 < 0,1 H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> bersifat positif dan signifikan. Pengujian hipotesis diperoleh (8,084 > 1.997) dan probability 0,000 < 0,1 H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				<p><i>organizational citizenship behavior</i>. Hasil uji simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersifat positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Pengujian hipotesis diperoleh (<math>69,882 &gt; 3,99</math>) dan probability <math>0,000 &lt; 0,1</math> sehingga H3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>

## 2.6 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini bertempat pada PT. Mutiara Busana Indah Tegal yang beralamat di Jalan Raya Tegal-Pemalang KM 10, Desa Maribaya Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal.

#### **3.2 Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan , dari mulai persiapan dan pengajuan – pengumpulan data – kompilasi data – analisis data – konsep laporan data – pembahasan laporan tugas akhir dan terakhir penyerahan laporan akhir. Adapun waktu penelitian terhitung dari bulan Maret 2021 hingga Juni 2021.

#### **3.3 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

##### **1. Data Kualitatif**

Menurut Suliyanto (dalam Setiani,2020:39)<sup>[12]</sup> data kualitatif adalah data dalam bentuk kata-kata atau bukan bentuk angka. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data berupa hasil wawancara dengan salah satu kepala departemen di PT. Mutiara Busana Indah Tegal tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

## 2. Data Kuantitatif

Menurut Suliyanto (dalam Setiani,2020:39)<sup>[12]</sup> data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data berupa jumlah karyawan dan hasil kuisisioner tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

### 3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Menurut Suliyanto (dalam Setiani,2020:40)<sup>[12]</sup> data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara, dan hasil pengisian kuesioner oleh responden (karyawan bagian produksi PT. Mutiara Busana Indah Tegal).

#### 2. Data Sekunder

Menurut Suliyanto (dalam Setiani,2020:40)<sup>[12]</sup> data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh seperti jurnal, artikel, situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, serta data jumlah karyawan bagian produksi yang didapatkan dari PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Setiani,2020:40)<sup>[12]</sup> populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Mutiara Busana Indah Tegal yaitu sebanyak 400 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (dalam Setiani,2020:41)<sup>[12]</sup> sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Untuk itu sampel dari populasi harus betul-betul mewakili dalam penelitian ini. Menurut Ghozali (dalam Setiani, 2020:41)<sup>[12]</sup> penentuan besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (Moe)^2}$$

dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

Moe : *Margin of error* merupakan tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi sebesar 10%

$$n = \frac{400}{1 + 400 (10\%)^2}$$

$$n = 80 \text{ responden}$$

Sehingga, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 responden.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (dalam Setiani,2020:42)<sup>[12]</sup> observasi adalah teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT. Mutiara Busana Indah Tegal dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan penyusunan tugas akhir ini.

#### 2. Wawancara

Menurut Nurhayati, et al. (2016 : 17)<sup>[13]</sup> wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait dalam penyusunan penelitian tugas akhir ini.

#### 3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (dalam Setiani,2020:42)<sup>[12]</sup> kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab atau ditanggapi. Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational*

*citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Skala likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan teknik *agree-disagree scale* dengan mengembangkan pertanyaan atau pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Urutan skala likert terdiri dari angka 1 (sangat setuju) sampai angka 5 (sangat tidak setuju) untuk semua variabel. Kriteria jawaban yang digunakan yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

#### 4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (dalam Setiani, 2020:43)<sup>[12]</sup> studi pustaka adalah kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

#### 5. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (dalam Mirzaqon, 2017:4)<sup>[14]</sup> dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam

bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (dalam Setiani, 2020:44)<sup>[12]</sup> “Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

#### 1. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu :

- a. Kepuasan kerja yang diproksi dari variabel X1. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans dalam Wulandari, 2015:14)<sup>[10]</sup>.
- b. Komitmen organisasi yang diproksi dari variabel X2. Komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins dalam Wulandari, 2015:18)<sup>[10]</sup>.

#### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* yang diproksi dari variabel Y. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.



Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman. (Organ dalam Sandhika dan Sobandi, 2018:176)<sup>[9]</sup>.

### 3.8 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

Setelah teknik pengumpulan data dilakukan, selanjutnya adalah melakukan pengujian instrumen penelitian. Peneliti menggunakan teknik sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (dalam Setiani, 2020:45)<sup>[12]</sup> uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid dari suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara tingkat signifikansi dari hasil korelasi setiap indikator dengan total indikator, apabila nilai Sig. < 0,10 maka variabel tersebut valid.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau pernyataan tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (dalam Setiani, 2020:45)<sup>[12]</sup> reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur

reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

### 3.9 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) atau Program Statistika untuk Ilmu-ilmu Sosial versi 22. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu sebagai berikut :

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (dalam Wibowo, 2015:51)<sup>[11]</sup> analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan analisis statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness*.

Menurut Azwar (dalam Wibowo, 2015:51)<sup>[11]</sup> berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, terdapat tiga kategori yang digunakan yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	$X \geq M + SD$
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	$X < M - SD$

## 2. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik, maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (dalam Setiani, 2020:47)<sup>[12]</sup> uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika hasil uji *One Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,10 atau nilai  $z > \text{Sig} = 0,10$  maka suatu model regresi dikatakan normal dan berlaku sebaliknya.

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (dalam Setiani, 2020:48)<sup>[12]</sup> uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak terkena gejala multikolinearitas. Dan jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  maka terkena gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (dalam Setiani, 2020:49)<sup>[12]</sup> uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas dengan uji statistik *Glejser* yaitu dengan melihat masing-masing variabel independen memiliki nilai sig.  $> \alpha 0,10$  (dengan dependen variabel yang sudah ditransform) maka model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas (varian data homogen).

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (dalam Setiani, 2020:49)<sup>[12]</sup> analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*) merupakan studi mengenai

ketergantungan suatu variabel terikat suatu variabel bebas dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau rata-rata nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Selain untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, juga untuk menunjukkan arah pengaruh tersebut. Model pengujian dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = *Organizational Citizenship Behavior*

$A$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi  $X_2$

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$e$  = *Error*

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kesesuaian teori dengan hasil regresi yang didasarkan pada koefisien regresi dengan variabel independen.

##### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh signifikan dari variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior*

terhadap variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

- $H_1$  = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- $H_2$  = Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dalam pengambilan keputusan dengan dua cara,

1) Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

- $H_0$  diterima jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$
- $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

2) Dengan berdasarkan angka signifikansinya

- $H_0$  diterima jika angka signifikansinya  $> 0,10$  ( $\alpha = 10\%$ )
- $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika signifikansinya  $< 0,10$  ( $\alpha = 10\%$ )

b. Uji F (Uji simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independent* secara simultan tanda variabel *dependent* di lakukan dengan menggunakan uji  $F_{tes}$  yaitu dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

- $H_3$  = Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dalam pengambilan keputusan dengan dua cara, yaitu :

- 1) Dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ 
  - $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
  - $H_0$  ditolak (  $H_a$  diterima ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$
- 2) Dengan berdasarkan angka probabilitasnya
  - $H_0$  diterima jika angka probabilitasnya  $> 0,10$  ( $\alpha = 10\%$ )
  - $H_0$  ditolak (  $H_a$  diterima ) jika probabilitasnya  $< 0,10$  ( $\alpha = 10\%$ )

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (dalam Setiani, 2020:52)<sup>[12]</sup> koefisien determinansi digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi (KD) dinyatakan dalam presentase. Nilai Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Tetapi jika nilai yang dimiliki semakin besar menunjukkan bahwa semakin banyak informasi yang mampu diberikan oleh variabel-variabel independen untuk memprediksi variansi variabel dependen. Pada penelitian ini, koefisien determinasi ( $Adj R^2$ ) dapat dilihat melalui hasil output SPSS

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. Mutiara Busana Indah Tegal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi. PT. Mutiara Busana Indah Tegal memproduksi baju dan celana merek H&M, K-Mart dan JC Penny. PT. Mutiara Busana Indah Tegal beralamat di Jalan Raya Tegal – Pemalang KM 10, Desa Maribaya Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal. PT. Mutiara Busana Indah Tegal merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Tegal yang menerima fasilitas Kasawan Berikat dari Bea Cukai Jateng DIY.

Visi dari PT. Mutiara Busana Indah Tegal adalah “Menjadi perusahaan garmen yang bersifat terintegritas, professional dan handal di bidangnya”. Misi dari PT. Mutiara Busana Indah Tegal antara lain: 1) Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. 2) Berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target yang telah ditentukan. 3) Menekan angka *reject* menjadi 0%. 4) Meningkatkan efektifitas kerja dan menyajikan laporan yang sistematis, responsif, cepat, akurat dan bisa diandalkan. 5) Ekspor tepat waktu. 6) Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan berdedikasi untuk pertumbuhan perusahaan. 7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. 8) Membina hubungan yang harmonis dengan karyawan dari masyarakat sekitar.

PT. Mutiara Busana Indah memiliki karyawan berjumlah 655 orang yang terbagi menjadi beberapa bagian atau departemen. Bagian-bagian atau



departemen yang ada di PT. Mutiara Busana Indah Tegal antara lain bagian produksi atau sering disebut departemen *sewing*, departemen gudang (gudang bahan dan gudang aksesoris), departemen *cutting*, departemen *iron*, departemen *quality control* (QC), departemen *packing*, dan staf *office*.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

#### 4.2.1.1 Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal sebanyak 80 orang, maka diperoleh data sebagai berikut :

##### 1) Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	20	25
2	Perempuan	60	75
	Total	80	100

Sumber : Data primer 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang laki-laki dan 60 orang perempuan.

## 2) Umur

Klasifikasi responden berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 20 tahun	6	7.5
2	20 s.d. 25 tahun	71	88.75
3	> 25 tahun	3	3.75
Total		80	100

Sumber : Data primer 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 6 orang responden yang berusia < 20 tahun, 71 orang responden berusia 20-25 tahun, dan 3 orang responden berusia > 25 tahun.

## 3) Lama Bekerja

Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 1 tahun	11	13.75
2	1 s.d. 2 tahun	49	61.25
3	> 2 tahun	20	25
Total		80	100

Sumber : Data primer 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 11 orang responden dengan lama bekerja < 1 tahun, 49 orang responden dengan lama bekerja 1 – 2 tahun, dan 20 orang responden dengan lama bekerja > 2 tahun.

#### 4.2.1.2 Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu rendah (1), sedang (2), tinggi (3). Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rata-rata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut :

##### 1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 24,00; nilai maksimum sebesar 40,00; *mean* sebesar 29,14; dan standar deviasi sebesar 3,59. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (*M*) dan simpangan baku (*SD*). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 5,4,3,2, dan 1. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 29.3$	37	46.25
Sedang	$18.7 \leq X < 29.3$	43	53.75
Rendah	$X < 18.7$	-	-
Total		80	100

Sumber : Data primer 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 37 orang, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 43 orang, dan tidak ada responden yang memberi penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah.

## 2) Komitmen Organisasi

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 12,00; nilai maksimum sebesar 20,00; *mean* sebesar 14,03; dan standar deviasi sebesar 1,93. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikasn dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 4 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 5,4,3,2,1 disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 14.6$	26	32.5
Sedang	$9.4 \leq X < 14.6$	54	67.5
Rendah	$X < 9.4$	-	-
Total		80	100

Sumber : Data primer 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam

kategori tinggi yaitu sebanyak 26 orang (32.5%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 54 orang (67.5%), dan tidak ada responden yang memberi penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah.

### 3) *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai minimum sebesar 42,00; nilai maksimum 70,00; *mean* sebesar 54,60; dan standar deviasi sebesar 6,31. Selanjutnya data *organizational citizenship behavior* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel *organizational citizenship behavior* terdiri dari 14 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 5,4,3,2, dan 1. Kategorisasi untuk variabel *organizational citizenship behavior* disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 49.7$	64	80
Sedang	$29.3 \leq X < 49.7$	16	20
Rendah	$X < 29.3$	-	-
Total		80	100

Sumber : Data primer 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational*

*citizenship behavior* dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 64 orang (80%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam kategori sedang sebanyak 20 orang (20%), dan tidak ada responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dalam kategori rendah.

### 4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### 4.2.3.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dari variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

No	Nama Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	XI.1	0.672	0.185	Valid
2	X1.2	0.645	0.185	Valid
3	X1.3	0.606	0.185	Valid
4	X1.4	0.483	0.185	Valid
5	X1.5	0.355	0.185	Valid
6	X1.6	0.747	0.185	Valid
7	X1.7	0.728	0.185	Valid
8	X1.8	0,705	0.185	Valid
9	X2.1	0.788	0.185	Valid
10	X2.2	0.769	0.185	Valid
11	X2.3	0.717	0.185	Valid
12	X2.4	0.689	0.185	Valid
13	Y1	0.663	0.185	Valid
14	Y2	0.665	0.185	Valid
15	Y3	0.730	0.185	Valid

16	Y4	0.691	0.185	Valid
17	Y5	0.479	0.185	Valid
18	Y6	0.619	0.185	Valid
19	Y7	0,727	0.185	Valid
20	Y8	0.651	0.185	Valid
21	Y9	0.650	0.185	Valid
22	Y10	0.825	0.185	Valid
23	Y11	0.724	0.185	Valid
24	Y12	0.345	0.185	Valid
25	Y13	0.698	0.185	Valid
26	Y14	0.588	0.185	Valid

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini valid.

#### 4.2.3.2 Hasil Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0.769	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0.726	Reliabel
3	OCB	0.893	Reliabel

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel, yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai koefisien Cronbach's alpha lebih besar dari 060. Sehingga pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel, dan memiliki tingkat keandalan

yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

#### 4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji *One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		80
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.98726063
Most Extreme	Absolute	.084
Differences	Positive	.084
	Negative	-.053
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > alpha 0,10 yang berarti data terdistribusi normal.



#### 4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.000		
kepuasan_kerja	.000	.726	1.377
komitmen_organisasi	.022	.726	1.377

a. Dependent Variable: ocb

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,726. Nilai tersebut lebih dari 0,10 yaitu  $0,726 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar 1,377. Nilai tersebut kurang dari 10 yaitu  $1,377 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,726. Nilai tersebut lebih dari 0,10 yaitu  $0,726 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar 1,377. Nilai tersebut kurang dari 10 yaitu  $1,377 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.696	3.023		2.215	.030
	kepuasan_kerja	.032	.111	.038	.287	.775
	komitmen_organisasi	-.285	.206	-.182	-1.380	.172

a. Dependent Variable: abres  
Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan hasil analisis uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar  $0,775 > \alpha 0,10$ . Dan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar  $0,172 > \alpha 0,10$  yang berarti model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

#### 4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.901	4.802		3.728	.000
kepuasan_kerja	.890	.176	.507	5.055	.000
komitmen_organisasi	.767	.328	.235	2.340	.022

a. Dependent Variable: ocb

Sumber : Data primer 2021

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta *unstandardized*. Sedangkan untuk melihat dominasi variabel independen terhadap variabel dependen tercemin pada beta *standardized*.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 17,901 dan nilai koefisien masing-masing variabel yaitu Kepuasan Kerja sebesar 0,890 dan Komitmen Organisasi sebesar 0,767. Sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 17,901 + 0,890X_1 + 0,767X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilakukan analisis mengenai besarnya masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Nilai konstanta sebesar 17,901 yang menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja dan komitmen organisasai sebesar 0 satuan maka *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 17,901 satuan.

- b. Nilai koefisien  $\beta_1$  sebesar 0,890 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan dapat menyebabkan penurunan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,890 satuan
- c. Nilai koefisien  $\beta_2$  sebesar 0,767 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi 1 satuan dapat menyebabkan penurunan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,767 satuan.

#### 4.2.6 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.2.6.1 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t (uji parsial) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13 Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.901	4.802		3.728	.000
	kepuasan_kerja	.890	.176	.507	5.055	.000
	komitmen_organisasi	.767	.328	.235	2.340	.022

a. Dependent Variable: ocb  
Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, maka diperoleh interpretasi sebagai berikut :

1) Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel

$$t \text{ Tabel ; } df = n - k = 80 - 3 = 77$$

$$\alpha = 10\% = 0,10$$

Sehingga nilai  $df = 77$  dan  $\alpha = 0,10$  maka t tabel sebesar 1,664.

Berdasarkan hasil uji t dengan melihat nilai t hitung maka dapat disimpulkan bahwa :

a) Nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 5,055 > t tabel 1,664 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

b) Nilai t hitung pada variabel komitmen organisasi sebesar 2,340 > t tabel 1,664 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2) Dengan menggunakan angka signifikansi (tingkat signifikansi 90%)

a) Nilai Sig. variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 < nilai alpha 0,10 (tingkat signifikansi 90%) sehingga menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

b) Nilai Sig variabel komitmen organisasi sebesar 0,02 < nilai alpha 0,10 (tingkat signifikansi 90%) sehingga menunjukkan terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

#### 4.2.6.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Tabel Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376.772	2	688.386	29.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1772.428	77	23.019		
	Total	3149.200	79			

a. Dependent Variable: ocb

b. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja  
Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, maka diperoleh interpretasi sebagai berikut :

1) Dengan membandingkan F hitung dan F tabel

$$F \text{ tabel} : df 1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df 2 = n - k = 80 - 3 = 77$$

$$\alpha = 10\% = 0,10$$

Sehingga nilai  $df 1 = 2$ .  $Df 2 = 77$  dan  $\alpha = 0,10$

Maka F tabel sebesar = 2,37

Berdasarkan hasil uji F dengan melihat nilai F hitung maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 29,906 > F tabel 2,37 maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

- 2) Dengan menggunakan angka signifikansi (tingkat signifikansi 90%)

Nilai Sig. pada uji F yaitu sebesar 0.000 < nilai alpha 0,10 (tingkat signifikansi 90%) maka menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

#### 4.2.6.3 Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.423	4.798

a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja

b. Dependent Variable: ocb

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi yang telah terkoreksi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel (*Adjusted R Square*) sebesar 0,423. Nilai tersebut menunjukkan bahwa total variasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan rata-

rata 42,3% dapat dijelaskan melalui hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 57,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior (OCB)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenhsip behavior (OCB)*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar  $5,055 > t$  tabel  $1,664$  dan nilai sig. variabel kepuasan kerja sebesar  $0,000 < \text{nilai alpha } 0,10$ . Dengan demikian, apabila perusahaan menjamin kepuasan kerja karyawan dengan cara membayar gaji karyawan tepat waktu, pemberian gaji dan bonus sesuai dengan kinerja karyawan, sering diadakannya promosi jabatan, jam kerja tidak melebihi jam kerja normal, perusahaan tidak terlalu menekan karyawan, atasan mengayomi bawahannya dan rekan kerja mudah untuk diajak bekerja sama maka akan mempengaruhi terbentuknya sikap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sikap *organizational citizenship behavior* karyawan muncul



karena karyawan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari hasil kerjanya. Karena, karyawan yang merasa puas dengan hasil yang mereka dapatkan dari bekerja diperusahaan, karyawan akan mau bekerja lebih untuk perusahaan sebagai tanda balas jasa untuk perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2020), dan Prasetyo Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel komitmen organisasi sebesar  $2,340 > t$  tabel  $1,664$  dan nilai sig. variabel komitmen organisasi sebesar  $0,02 < \text{nilai alpha } 0,10$ . Dampak positif dari tingginya kepuasan kerja juga ada pada tingginya komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih mencintai perusahaannya dan merasa terikat dengan perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaan. Ketika karyawan sudah mau bekerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaan,

maka karyawan akan mau bekerja lebih dari apa yang distandarkan (*organizational citizenship behavior*) untuk ikut memajukan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2020), dan Prasetyo Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar  $29,906 > F$  tabel 2,37 dan nilai sig. sebesar  $0.000 < \text{nilai alpha } 0,10$ . Dengan demikian, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, maka akan mendorong munculnya sikap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Karena, apabila kepuasan kerja yang diharapkan terpenuhi, didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik dengan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tarigan (2020), dan Prasetyo Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal karena berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Indikator dalam mengukur kepuasan kerja karyawan antara lain gaji, sikap atasan, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi setiap tahunnya dan pihak manajemen juga perlu

membangun mindset karyawan yang sesuai dengan organisasi dan pelaksanaan proses internalisasi misi, visi, keyakinan dasar dan nilai-nilai dasar organisasi kedalam seluruh karyawan agar komitmen organisasi karyawan meningkat, karena berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Untuk penelitian selanjutnya yang sejenis disarankan untuk menambah variabel lain seperti disiplin kerja dan budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Tarigan, J. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Tata Usaha FISE UNY). Laporan Penelitian.* Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Medan. 155 hal. (tidak dipublikasikan)
- [2] Darmawati, Arum. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Laporan Penelitian.* Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta. 17 hal. (tidak dipublikasikan)
- [4] Putrana, Yoga, Azis Fathoni, dan Moh Mukeri Warso. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. Laporan Penelitian.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pandanaran, Semarang. 13 hal. (tidak dipublikasikan)
- [3] Sulistyawati, N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. Laporan Penelitian.* Program Studi Adminidtrasi Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Bali, Bali. 13 hal. (tidak dipublikasikan)
- [5] Herminigsih, Anik. (2012). *Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial Vol 1. No 2, pp 126-140.
- [6] Faradita, Yusrin Rizqi. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan PT. PLN Area Sidoarjo). Laporan Penelitian.* Fakultas Imlu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. 6 hal. (tidak dipublikasikan)
- [7] Kurniawan, Prasetyo. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kweja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behvior Pada PT. Mandom Indonesia.* Jurnal Madani; pp.186-196.
- [8] Piyandini, Lathifah, Hari Nurweni, Retno Hartati. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari.* Cakrawangsa Bisnis : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol 1. No 2, pp 153-162.
- [9] Sandhika, Deviandra dan Ade Sobandi. (2018). *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.* Jurnal Manajerial Vol 3. No 5, pp 174-183.
- [10] Wulandari, Puput. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behvior Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Laporan Penelitian.*

- Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta. 113 hal. (tidak dipublikasikan).
- [11] Wibowo, Hutomo Aryo. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan BPAD DIY. Laporan Penelitian*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta. 126 hal. (tidak dipublikasikan).
- [12] Setiani, Melly. (2020). *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera. Laporan Penelitian*. Program Studi Akuntansi, Politeknik Harapan Bersama, Tegal. 117 hal. (tidak dipublikasikan)
- [13] Nurhayati, Diah, Maria Magdalena Minarsih, dan Heru Sri Wulan. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). Laporan Penelitian*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pandanaran, Semarang. 24 hal. (tidak dipublikasikan).
- [14] Mirzaqon, Abdi. (2017). *Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing. Laporan Penelitian*. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya. 8 hal. (tidak dipublikasikan)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUESIONER PENELITIAN

Yth. Karyawan/Karyawati

PT. Mutiara Busana Indah Tegal

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Program Diploma III Akuntansi di Politeknik Harapan Bersama Tegal yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Mutiara Busana Indah Tegal”, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Febri Agustiani

NIM : 18031198

Prodi : DIII Akuntansi

Instansi : Politeknik Harapan Bersama Tegal

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner dari pernyataan-pernyataan yang tertera pada angket penelitian. Semua keterangan dan jawaban yang telah Bapak/Ibu/Saudara(i) berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh pihak lain kecuali peneliti.

Atas bantuan dan kebijaksanaan yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih.

Tegal, 7 Juni 2021



Hormat saya

Dwi Febri Agutsiani

**Identitas responden**

Data responden :

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Umur : ..... Tahun  
 Lama Bekerja : ..... Bulan/Tahun

**Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Isilah identitas Anda dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.
2. Setiap satu pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Anda dengan memberikan tanda *checklist* pada kolom yang tersedia. Kuesioner ini menggunakan skala Linkert dengan keterangan sebagai berikut:

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 3 = Netral (N)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

1. *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<i>Altruism</i>						
1	Saya senang membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan	1	2	3	4	5
2	Saya bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir	1	2	3	4	5
3	Saya dengan sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan	1	2	3	4	5
<i>Constientioness</i>						



4	Saya tidak banyak menghabiskan waktu mengeluh atas permasalahan sepele.	1	2	3	4	5
5	Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk makan siang atau istirahat	1	2	3	4	5
<i>Sportmanship</i>						
6	Saya selalu mematuhi peraturan Perusahaan bahkan ketika tidak ada yang mengawasi	1	2	3	4	5
7	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam Perusahaan	1	2	3	4	5
8	Jika perusahaan menerapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijaka tersebut.	1	2	3	4	5
<i>Courtesy</i>						
9	Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja	1	2	3	4	5
10	Saya selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan penting	1	2	3	4	5
11	Saya selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
<i>Civic virtue</i>						
12	Saya rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	1	2	3	4	5
13	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk memajukan perusahaan kedepannya	1	2	3	4	5
14	Saya selalu mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi perusahaan	1	2	3	4	5

## 2. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Gaji						
1	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya	1	2	3	4	5
Pekerjaan itu sendiri						
2	Pekerjaan saya sangat menarik	1	2	3	4	5
3	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5
Promosi						
4	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di perusahaan tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
5	Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di Perusahaan tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
Supervisi						
6	Kepala Bagian bersikap adil dengan semua bawahannya	1	2	3	4	5
7	Kepala Bagian saya selalu mendengarkan keluhan saya	1	2	3	4	5
Rekan Kerja						
8	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja	1	2	3	4	5

## 3. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada perusahaan ini	1	2	3	4	5
2	Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi	1	2	3	4	5

3	Saya dapat bekerja dengan baik di perusahaan lain sepanjang pekerjaannya serupa	1	2	3	4	5
4	Perusahaan ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja	1	2	3	4	5

Sumber : Puput Wulandari, 2015

## Lampiran 2

### Tabulasi Data

#### KEPUASAN KERJA

XI.1	X1.2	XI.3	X1.4	XI.5	X1.6	XI.7	X1.8	TOTAL_X1
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	4	4	26
4	3	3	3	3	3	3	3	25
5	5	3	5	5	5	3	5	36
3	3	3	3	4	3	3	4	26
4	3	3	3	3	5	5	5	31
4	3	3	3	4	3	3	4	27
5	4	4	3	3	5	5	5	34
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	3	3	4	5	4	3	5	30
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	3	3	5	5	4	4	4	32
4	3	4	3	3	5	5	5	32
3	3	3	3	4	3	3	3	25
4	4	4	3	3	4	4	4	30
3	3	4	4	4	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	4	4	3	3	4	3	4	29
3	4	5	3	3	5	3	5	31
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	4	4	3	3	4	4	4	30
3	5	5	3	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	3	3	3	4	27
3	4	3	3	3	3	3	3	25
4	4	3	3	3	4	3	4	28
3	3	4	3	3	4	3	4	27
4	3	3	4	4	4	3	4	29
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	3	4	4	3	4	30
4	3	3	4	4	4	4	4	30
4	3	4	4	3	4	3	3	28
4	5	3	4	4	3	4	4	31

4	3	3	3	3	4	3	4	27
3	4	3	3	4	3	3	3	26
3	3	3	4	4	4	4	4	29
4	5	3	3	3	5	3	5	31
4	3	4	4	4	5	5	5	34
4	4	3	3	3	5	5	5	32
3	3	3	3	4	3	3	4	26
3	5	5	4	3	3	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	4	4	4	3	4	28
4	5	4	3	3	3	3	3	28
4	5	3	3	3	5	5	5	33
3	3	3	3	4	4	3	3	26
4	5	5	5	3	4	5	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	5	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	3	4	3	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	4	4	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	3	4	3	4	4	28
3	3	5	5	4	4	3	4	31
5	5	4	5	4	4	4	4	35
2	3	3	3	4	4	3	5	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	5	3	5	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	3	3	4	4	3	3	3	28
5	3	3	4	5	3	5	5	33
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	5	4	4	4	29
5	4	4	3	3	4	4	4	31
3	3	3	4	4	4	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	4	3	4	27
4	5	4	3	4	4	4	4	32
5	5	5	3	3	5	5	5	36
5	4	4	3	5	5	5	5	36
3	3	2	3	5	5	5	5	31
5	5	5	3	3	5	5	5	36

3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	3	3	4	3	3	3	25
5	3	3	3	3	3	3	5	28
3	4	4	3	3	4	4	5	30
4	4	4	3	3	3	3	5	29

### KOMITMEN ORGANISASI

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	4	3	3	13
3	4	3	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	4	13
3	3	4	3	13
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	3	3	3	13
3	4	3	4	14
3	4	3	4	14
4	3	3	4	14
3	3	3	3	12
3	4	3	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	4	5	5	17
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
3	3	4	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	4	13
4	4	4	4	16
3	3	3	4	13
4	4	4	4	16
3	3	4	3	13

3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	4	3	3	13
3	4	3	4	14
3	3	3	3	12
4	3	4	3	14
5	5	3	5	18
3	3	3	4	13
3	3	3	5	14
3	3	4	3	13
4	3	3	4	14
3	3	3	3	12
4	3	3	4	14
3	4	4	4	15
3	4	4	5	16
4	3	4	3	14
4	5	5	4	18
3	3	3	3	12
3	3	3	5	14
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
3	3	3	3	12
3	3	3	4	13
5	5	5	5	20
3	3	3	3	12
4	3	4	4	15
4	3	5	4	16
4	3	4	4	15
4	4	4	3	15
4	5	4	4	17
3	4	4	3	14
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	4	3	4	14
4	3	3	4	14
3	3	5	4	15
3	3	4	4	14
2	3	3	4	12
3	4	4	3	14
3	4	3	3	13
3	3	5	3	14

3	3	3	3	12
4	4	4	3	15
5	5	5	3	18
4	4	4	4	16
3	3	5	4	15
3	3	3	3	12
3	3	4	3	13
3	3	5	3	14

### ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	TOTAL_Y
4	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	49
4	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	50
3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	53
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	5	5	52
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	46
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	52
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	54
5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	63
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
3	2	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	47
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	51
5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	55
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	4	4	5	55
5	3	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	3	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	3	5	5	60
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	50
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	49
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	50
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	52



5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	62
5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	52
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	49
4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	47
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	54
4	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	59
5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	52
5	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	58
4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	53
5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	3	5	4	53
4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	57
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	51
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44
5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	53
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	54
4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	58
4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	58
5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	60
4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	62
5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	46
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	51
5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	64
3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	47
5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	63





X1.8	Pearson Correlation	.366**	.302**	.287**	.103	.173	.667**	.528**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.010	.365	.125	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.672**	.645**	.606**	.483**	.355**	.747**	.728**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.548**	.438**	.388**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.548**	1	.374**	.382**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.438**	.374**	1	.263*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.018	.000
	N	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.388**	.382**	.263*	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018		.000
	N	80	80	80	80	80
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.788**	.769**	.717**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80





## Correlations

		Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	.432**	.523**	.471**	.122	.317**	.293**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.281	.004	.008	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.355**	.556**	.455**	.219	.314**	.209	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.051	.005	.063	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.383**	.609**	.495**	.227*	.334**	.218	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.043	.002	.053	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.367**	.524**	.401**	.162	.360**	.312**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.151	.001	.005	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.412**	.281*	.238*	.014	.095	.052	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.033	.904	.402	.646	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.336**	.527**	.404**	.196	.456**	.384**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.082	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.503**	.519**	.436**	.152	.429**	.333**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.177	.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y8	Pearson Correlation	.385**	.515**	.364**	.127	.394**	.287**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.263	.000	.010	.000

	N	80	80	80	80	80	80	80
Y9	Pearson Correlation	1	.594**	.416**	.052	.348**	.275*	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.648	.002	.014	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y10	Pearson Correlation	.594**	1	.634**	.152	.612**	.384**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.179	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y11	Pearson Correlation	.416**	.634**	1	.146	.554**	.501**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.195	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y12	Pearson Correlation	.052	.152	.146	1	.355**	.320**	.345**
	Sig. (2-tailed)	.648	.179	.195		.001	.004	.002
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y13	Pearson Correlation	.348**	.612**	.554**	.355**	1	.736**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y14	Pearson Correlation	.275*	.384**	.501**	.320**	.736**	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.004	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.650**	.825**	.724**	.345**	.698**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran 4

### HASIL UJI REALIBILITAS

#### ➤ Reliability Kepuasan Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.769	8

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.68	.725	80
X1.2	3.63	.769	80
X1.3	3.50	.694	80
X1.4	3.39	.646	80
X1.5	3.56	.672	80
X1.6	3.78	.746	80
X1.7	3.61	.755	80
X1.8	4.00	.763	80

##### Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	1.000	.459	.302	.245	.068	.401	.461	.366
X1.2	.459	1.000	.569	.169	-.052	.336	.357	.302
X1.3	.302	.569	1.000	.240	-.095	.343	.351	.287
X1.4	.245	.169	.240	1.000	.454	.183	.130	.103

X1.5	.068	-.052	-.095	.454	1.000	.155	.161	.173
X1.6	.401	.336	.343	.183	.155	1.000	.563	.667
X1.7	.461	.357	.351	.130	.161	.563	1.000	.528
X1.8	.366	.302	.287	.103	.173	.667	.528	1.000

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.46	9.973	.536	.353	.740
X1.2	25.51	9.975	.492	.422	.747
X1.3	25.64	10.411	.461	.413	.753
X1.4	25.75	11.127	.327	.326	.773
X1.5	25.58	11.691	.177	.306	.795
X1.6	25.36	9.500	.631	.527	.722
X1.7	25.53	9.569	.603	.437	.727
X1.8	25.14	9.664	.571	.493	.733

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.14	12.956	3.599	8

#### ➤ Reliability Komitmen Organisasi

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

.721	.726	4
------	------	---

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.39	.606	80
X2.2	3.46	.635	80
X2.3	3.59	.706	80
X2.4	3.60	.668	80

#### Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2.1	1.000	.548	.438	.388
X2.2	.548	1.000	.374	.382
X2.3	.438	.374	1.000	.263
X2.4	.388	.382	.263	1.000

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	10.65	2.256	.610	.389	.604
X2.2	10.58	2.247	.568	.351	.625
X2.3	10.45	2.276	.450	.222	.698
X2.4	10.44	2.401	.428	.196	.707

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.04	3.733	1.932	4

➤ Reliability *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.893	14

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.25	.666	80
Y2	3.71	.799	80
Y3	3.95	.710	80
Y4	4.01	.720	80
Y5	3.56	.691	80
Y6	4.05	.614	80
Y7	3.80	.683	80
Y8	3.73	.595	80
Y9	4.09	.715	80
Y10	4.04	.737	80
Y11	4.09	.697	80
Y12	3.61	.584	80
Y13	3.94	.735	80
Y14	3.78	.746	80

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	50.35	34.737	.597	.493	.886
Y2	50.89	33.797	.585	.505	.887
Y3	50.65	33.825	.670	.589	.883
Y4	50.59	34.094	.624	.502	.885
Y5	51.04	36.163	.388	.387	.895
Y6	50.55	35.441	.553	.439	.888
Y7	50.80	34.061	.670	.581	.883

Y8	50.88	35.326	.592	.475	.887
Y9	50.51	34.506	.577	.485	.887
Y10	50.56	32.730	.782	.738	.878
Y11	50.51	33.975	.665	.530	.883
Y12	50.99	37.658	.260	.206	.899
Y13	50.66	33.923	.631	.701	.885
Y14	50.83	34.880	.502	.606	.891

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.60	39.863	6.314	14

## Lampiran 5

### HASIL ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

#### ➤ Deskripsi Data Responden

		Statistics		
		umur	jenis_kelamin	lama_bekerja
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		1.96	1.75	2.11
Median		2.00	2.00	2.00
Mode		2	2	2
Std. Deviation		.335	.436	.616
Variance		.113	.190	.380
Range		2	1	2
Minimum		1	1	1
Maximum		3	2	3
Sum		157	140	169

		jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	25.0	25.0	25.0
	Perempuan	60	75.0	75.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

		umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	6	7.5	7.5	7.5
	20-25	71	88.8	88.8	96.3
	>25	3	3.8	3.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**lama\_bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	11	13.8	13.8	13.8
	1-2 tahun	49	61.3	61.3	75.0
	>2 tahun	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

➤ **Deskripsi Kategori Variabel**

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
ocb	80	28.00	42.00	70.00	4368.00	54.6000	.70590	6.31374
kepuasan_kerja	80	16.00	24.00	40.00	2331.00	29.1375	.40242	3.59938
komitmen_organisasi	80	8.00	12.00	20.00	1123.00	14.0375	.21601	1.93203
Valid N (listwise)	80							

**Rumus Perhitungan Kategorisasi :**

Kepuasan Kerja			
Skor Max	5 x 8	=	40
Skor Min	1 x 8	=	8
Mi	48 / 2	=	24
Sdi	32 / 6	=	5.3
Tinggi	$X \geq M + SD$		
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	$X \leq M - SD$		
Kategori	Skor		
Tinggi	$X \geq 29.3$		
Sedang	$18.7 \leq X < 29.3$		
Rendah	$X < 18.7$		

Komitmen Organisasi			
Skor Max	5 x 4	=	20
Skor Min	1 x 4	=	4

Mi	$24 / 2$	=	12
Sdi	$16 / 6$	=	2.6
Tinggi	$X \geq M + SD$		
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	$X \leq M - SD$		
Kategori	Skor		
Tinggi	$X \geq 14.6$		
Sedang	$9.4 \leq X < 14.6$		
Rendah	$X < 9.4$		

Organizational Citizenship Behavior			
Skor Max	$5 \times 14$	=	70
Skor Min	$1 \times 14$	=	9
Mi	$79 / 2$	=	39.5
Sdi	$61 / 6$	=	10.2
Tinggi	$X \geq M + SD$		
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	$X \leq M - SD$		
Kategori	Skor		
Tinggi	$X \geq 49.7$		
Sedang	$29.3 \leq X < 49.7$		
Rendah	$X < 29.3$		

#### KEPUASANKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	43	53.8	53.8	53.8
3.00	37	46.3	46.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

#### KOMITMENORGANISASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	54	67.5	67.5	67.5
3.00	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	



**organizational\_citizenship\_behaviior**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	20.0	20.0	20.0
	3.00	64	80.0	80.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Lampiran 6

### HASIL UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98726063
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.053
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 7

## HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komitmen_organisasi, kepuasan_kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: ocb

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.423	4.798

a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376.772	2	688.386	29.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1772.428	77	23.019		
	Total	3149.200	79			

a. Dependent Variable: ocb

b. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	17.901			4.802	
	kepuasan_kerja	.890	.176	.507	5.055	.000	.726	1.377
	komitmen_organisasi	.767	.328	.235	2.340	.022	.726	1.377

a. Dependent Variable: ocb

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			komitmen_organisasi	kepuasan_kerja
1	Correlations	komitmen_organisasi	1.000	-.523
		kepuasan_kerja	-.523	1.000
1	Covariances	komitmen_organisasi	.108	-.030
		kepuasan_kerja	-.030	.031

a. Dependent Variable: ocb

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	kepuasan_kerja	komitmen_organisasi
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	17.944	.56	.02	.83
	3	.007	20.416	.44	.98	.17

a. Dependent Variable: ocb

## Lampiran 8

### HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komitmen_organisasi, kepuasan_kerja b		Enter

- a. Dependent Variable: abres  
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.165 <sup>a</sup>	.027	.002	3.02048

- a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja  
b. Dependent Variable: abres

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.749	2	9.875	1.082	.344 <sup>b</sup>
	Residual	702.496	77	9.123		
	Total	722.245	79			

- a. Dependent Variable: abres  
b. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.696	3.023		2.215	.030
	kepuasan_kerja	.032	.111	.038	.287	.775

komitmen_ organisasi	-.285	.206	-.182	-1.380	.172
-------------------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: abres

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.0477	4.4214	3.6232	.49999	80
Residual	-4.03467	10.49471	.00000	2.98201	80
Std. Predicted Value	-3.151	1.597	.000	1.000	80
Std. Residual	-1.336	3.475	.000	.987	80

a. Dependent Variable: abres

## Lampiran 9

### HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komitmen_organisasi, kepuasan_kerja b		Enter

- a. Dependent Variable: ocb  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.423	4.798

- a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376.772	2	688.386	29.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1772.428	77	23.019		
	Total	3149.200	79			

- a. Dependent Variable: ocb  
b. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi, kepuasan\_kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.901	4.802		3.728	.000
	kepuasan_kerja	.890	.176	.507	5.055	.000
	komitmen_organisasi	.767	.328	.235	2.340	.022

- a. Dependent Variable: ocb