

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU SOSIAL ANGGOTA ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN PT METRO POS DI JAKARTA

**WIWID HANDAYANI
8115077876**



Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PEND ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEE PT METRO POS AT JAKARTA

**WIWID HANDAYANI
8115077876**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

WIWID HANDAYANI. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Pada Karyawan PT Metro Pos. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB). Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung sejak bulan Juni sampai dengan Juli 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei melalui pendekatan kausalitas. Populasi penelitian adalah karyawan PT Metro Pos. Teknik pengambilan sampel adalah teknik proporsional acak sederhana (*Proportional Random Sampling*) sebanyak 58 sampel. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X1 (Kepuasan Kerja, variabel X2 (Komitmen Organisasi) dan variabel Y (OCB) diukur dengan menggunakan skala Likert. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS V 19.0. Dari hasil uji F diketahui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak memiliki pengaruh terhadap OCB yang dilihat dari $F_{hitung} (43,900) > F_{tabel} (3,165)$. Lalu secara parsial variabel Kepuasan Kerja memiliki $t_{hitung} (5,331) > t_{tabel} (1,673)$. Dapat diketahui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Komitmen Organisasi memiliki $t_{hitung} (2,484) > t_{tabel} (1,673)$. Dapat diketahui komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Adapun nilai R^2 sebesar 0,615 yang artinya bahwa OCB dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 61,5 % dan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

WIWID HANDAYANI. *The Influence Of Job Satisfaction and Organizational Commitment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT Metro Pos. Thesis, Jakarta: Concentrations of Education Administration Office, Educational Studies Program in Economic, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta. 2012.*

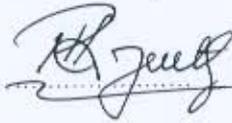
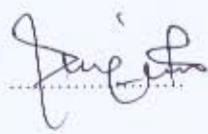
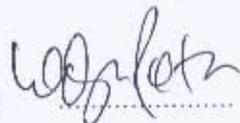
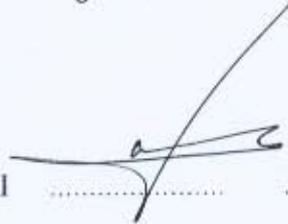
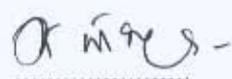
This study aims to determine the Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB). This research was conducted over two months from June to July 201. The research method used is survey method through causality approach. The study population is an employee of PT Metro Pos. The sampling technique is simple random proportional technique (Proportional random sampling) as many as 58 samples. The instrument used to obtain data on the X1 variable (Job Satisfaction), X2 (Organizational Commitment) and Y variable (OCB) was measured using a Likert scale. Data account which used is SPSS 19.0. From the results of F test, found that Job Satisfaction and Organizational Commitment simultaneously influence to OCB seen from $F_{count} (43,900) > F_{table} (3,165)$. Then partially, Job Satisfaction has $t_{count} (5,331) > t_{table} (1,673)$. That means that Job Satisfaction has a significant positive effect to OCB. Organizational Commitment has $t_{count} (2,484) > t_{table} (1,673)$. That means that Organizational Commitment has significant positive effect to OCB. Beside that, the result of R^2 equal to 0,615 which means that Job Satisfaction and Organizational Commitment can explained OCB equal 61,5% and 38,5% explained with another variable.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si
NIP. 1953 1002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Nurvetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Ketua		16-01-2012
2. <u>Maisaroh, S.E., M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Sekretaris		16-01-2012
3. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli		16-01-2012
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Pembimbing I		16-01-2012
5. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing II		16-01-2012

Tanggal Lulus: 11 Januari 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan ridho-Nya yang telah memberikan jalan kemudahan serta kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat dan salam Peneliti curahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta umatnya.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan niat dan motivasi yang besar, bimbingan dan bantuan moril dan materil dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dra. Sudarti, selaku Dosen Pembimbing I yang penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan Peneliti.
2. Umi Widyastuti, SE. ME, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun bagi Peneliti.
3. Dr. Saparuddin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
4. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

5. Dra. Nurahmah Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
7. Bapak Charles Tampubolon, selaku Kabag. Umum PT Metro Pos, terima kasih atas izin diberikannya kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Para Karyawan PT Metro Pos atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data bagi Peneliti.
9. Kedua Orang Tua dan Kakak yang selalu memberi dukungan kapanpun dan dimanapun Peneliti berada. Terima kasih sebesar-besarnya atas kasih sayang dan do'a yang tidak pernah terputus untuk Peneliti.

Harapan Peneliti, semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya. Akhirnya dengan menyadari segala kekurangan yang ada dalam penulisan Skripsi ini, Peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Jakarta, Desember 2011

Peneliti

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, September 2011

Yang Membuat Pernyataan

Wiwid Handayani

NIM. 8115077876

LEMBAR PERSEMBAHAN

WxÇztÇ ÅxÇzâvtÑ-tÇ açâ-âÜ -xÑtwt T Ät{ f j g.

f-Ü/Ñá/Ç/ -âÑxÜâxÄut{-tÇ âÇâ- M

tÄt wtÇ UtÑt- àÜv/Çät

^ t-t--â àÜätçtÇz

wtÇ fxÄât EÜtÇz çtÇz ÑxÜçt{ twt wtÄtÄ {/wâÑ-â

gxÜ/Ät-tá{ tâtá áxztÄt v/Çät? -tá{ átçtÇz? ÑxÜ{tá/tÇ?

wâ-âÇztÇ wtÇ wÉtÇçt

çtÇz áxÄtÄâ ÅxÇz/Ü/Çz/ áxä/tÑ ÇtÑtá-â

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7

**BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA
BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

A. Deskripsi Teoretis

- 1. *Organizational Citizenship Behavior*..... 9
- 2. Kepuasan Kerja..... 16
- 3. Komitmen Organisasi..... 22

B. Kerangka Berpikir..... 28

C. Perumusan Hipotesis..... 30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian..... 31

B. Tempat dan Waktu Penelitian..... 31

C. Metode Penelitian..... 32

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel..... 32

E. Instrumen Penelitian

- 1. *Organizational Citizenship Behavior*
 - a. Definisi Konseptual..... 34
 - b. Definisi Operasional..... 34
 - c. Kisi-kisi Instrumen..... 34
 - d. Validasi Instrumen..... 36
- 2. Kepuasan Kerja
 - a. Definisi Konseptual..... 38
 - b. Definisi Operasional..... 38

c. Kisi-kisi Instrumen.....	39
d. Validasi Instrumen.....	40
3. Komitmen Organisasi	
a. Definisi Konseptual.....	42
b. Definisi Operasional.....	42
c. Kisi-kisi Instrumen.....	43
d. Validasi Instrumen.....	44
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	46
G. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Linearitas.....	48
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas.....	49
b. Uji Heteroskedastisitas.....	49
3. Persamaan Regresi.....	50
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F.....	51
b. Uji t.....	51
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	53
2. Data Kepuasan Kerja.....	55
3. Data Komitmen Organisasi.....	57

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas.....	60
b. Uji Linearitas.....	62

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas.....	63
b. Uji Heteroskedastisitas.....	64

3. Persamaan Regresi.....	66
---------------------------	----

4. Uji Hipotesis

a. Uji F.....	67
b. Uji t.....	68

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
--	----

C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	71
---------------------------------------	----

D. Keterbatasan Penelitian.....	72
---------------------------------	----

BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	74
	B. Implikasi.....	75
	C. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Pengambilan Sampel.....	33
III.2	Kisi-kisi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	35
III.3	Skala Penilaian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	36
III.4	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	39
III.5	Skala Penilaian Kepuasan Kerja.....	40
III.6	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi.....	43
III.7	Skala Penilaian Komitmen Organisasi.....	44
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ...	54
IV.2	Rata-rata Hitung Skor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55
IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	56
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Kepuasan Kerja.....	57
IV.5	Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	58
IV.6	Rata-rata Hitung Skor Komitmen Organisasi.....	59
IV.7	Hasil Uji Normalitas Data.....	60
IV.8	Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja.....	62
IV.9	Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi.....	63
IV.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
IV.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas (LnX1-Kepuasan Kerja).....	65

IV.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas (LnX2-Komitmen Organisasi).....	65
IV.13	Koefisien Regresi Linear.....	66
IV.14	Hasil Uji F.....	68
IV.15	Hasil Uji t.....	69
IV.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
IV.2	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	56
IV.3	Grafik Histogram Komitmen Organisasi.....	58
IV.4	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal Probability Plot.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Izin Pengisian Instrumen Penelitian	82
2.	Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel Y	83
3.	Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel X1	85
4.	Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel X2	88
5.	Instrumen Penelitian Final Variabel Y.....	90
6.	Instrumen Penelitian Final Variabel X1.....	92
7.	Instrumen Penelitian Final Variabel X2.....	94
8.	Data Hasil Uji Coba Variabel Y	96
9.	Uji Validitas Variabel Y	97
10.	Uji Reliabilitas Variabel Y.....	100
11.	Data Hasil Uji Coba Variabel X1	101
12.	Uji Validitas Variabel X1	102
13.	Uji Reliabilitas Variabel X1.....	106
14.	Data Hasil Uji Coba Variabel X2	107
15.	Uji Validitas Variabel X2	108
16.	Uji Reliabilitas Variabel X2.....	111
17.	Data Mentah Variabel Y	112
18.	Data Mentah Variabel X1	113
19.	Data Mentah Variabel X2	114
20.	Data Variabel X1, X2 dan Y.....	115

21. Analisis Deskriptif	116
22. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	117
23. Gambar Histogram Variabel Y	118
24. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X1	119
25. Gambar Histogram Variabel X1	120
26. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X2	121
27. Gambar Histogram Variabel X2	122
28. Uji Normalitas	123
29. Uji Linearitas	125
30. Uji Multikolinearitas	127
31. Uji Heteroskedastisitas	128
32. Analisis Regresi Linear Berganda	131
33. Tabel Penentuan Sampel	132
34. Tabel r (Pearson Product Moment	133
35. Nilai Persentil Untuk Distribusi F	134
36. Nilai Persentil Untuk Distribusi t	136
37. Surat Izin Penelitian	137
38. Surat Keterangan Penelitian	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan telah menyebabkan sejumlah tuntutan bagi para pelaku ekonomi dan industri. Salah satu tuntutan tersebut adalah bagaimana perusahaan bisa secara *responsive* menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal semestinya juga diikuti oleh perubahan internal perusahaan, agar dapat beradaptasi dengan lingkungan.

Usaha perubahan internal perusahaan membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Selain itu, kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan sangat dibutuhkan untuk tercapainya usaha perubahan tersebut. Kemampuan karyawan sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan.

Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus memperhatikan kinerja individual para karyawan, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan terkadang hanya terfokus kepada perilaku *in-role* (yang termasuk dalam deskripsi pekerjaan) dan tidak menyadari bahwa perilaku *extra-role* (diluar deskripsi pekerjaan/peran ekstra) memegang peranan penting dalam keefektifan perusahaan. Perilaku *extra-role* ini sering

disebut dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi. Perilaku OCB ini seperti karyawan membantu karyawan lain yang absen atau mendapat tugas tambahan, karyawan bersedia menghadiri rapat perusahaan dengan sukarela, dan karyawan mampu bekerja dalam kondisi yang tidak kondusif tanpa mengeluh. Semua perilaku OCB karyawan tersebut dilakukan secara sukarela dan tanpa mengharapkan imbalan.

Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan, maka sangat penting bagi perusahaan mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Perilaku OCB antara lain dipengaruhi oleh sistem pengembangan karir, keterlibatan kerja, stres, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Harapan-harapan terhadap masa depan bagi seorang karyawan sangat berarti, dengan harapan itu mereka akan memotivasi dirinya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Pemimpin mempunyai kewajiban untuk mengembangkan karyawan agar dapat memberikan loyalitas yang penuh kepada perusahaan. Program pengembangan karir karyawan yang berhasil dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan begitu, karyawan tidak segan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya termasuk melakukan kegiatan diluar tanggung jawab pekerjaannya dengan sukarela (OCB).

Namun seringkali perusahaan kurang memperhatikan sistem pengembangan karir para karyawannya, sehingga banyak karyawan yang tidak memberikan loyalitas penuh kepada perusahaan atau mereka cenderung ingin keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Dengan begitu membuat OCB karyawan rendah.

Keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai mana seseorang memihak sebuah pekerjaan dan berpartisipasi secara aktif di dalamnya. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat membuat seorang karyawan berperilaku OCB karena mereka melaksanakan pekerjaan dengan lebih tekun dan dengan senang hati termasuk pekerjaan yang diberikan diluar tanggung jawab karyawan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah akan melaksanakan tugas mereka dengan terpaksa. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap OCB karyawan yakni mengakibatkan menurunnya OCB.

Stres dapat dialami oleh semua karyawan ketika mereka merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan. Stres yang rendah dapat membuat karyawan berperilaku OCB karena karyawan tidak merasakan beban yang berlebih terhadap pekerjaannya sehingga membuat mereka senang melakukan pekerjaan diluar tugas mereka. Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi akan membuat mereka enggan melakukan hal-hal diluar pekerjaan. Pada akhirnya karyawan tidak dapat memberikan OCB.

Faktor lainnya yang mempengaruhi OCB adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat menggerakkan seorang karyawan untuk berperilaku OCB misalnya dengan membantu rekan kerjanya menyelesaikan tugas. Sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki motivasi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan perasaan terpaksa dan menganggap pekerjaannya hanya sebagai suatu kewajiban yang harus diselesaikan. Sehingga perilaku OCB di perusahaan menjadi rendah.

Salah satu faktor penting lainnya yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan terhadap pekerjaan dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Karyawan yang merasa puas akan hal-hal yang diberikan perusahaan dapat lebih memperlihatkan OCB dibandingkan mereka yang merasa tidak puas, karena mereka mencoba memberikan sesuatu kepada perusahaan sebagai bentuk balas budi yang telah memperlakukan mereka dengan baik. Pada umumnya orang menyukai timbal-balik yang adil dengan orang atau perusahaan tempatnya bekerja.

Sebaliknya apabila perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, maka akan membuat karyawan juga tidak mempedulikan tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Akibatnya mereka cenderung tidak peduli dengan lingkungan sekitar mereka yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan tugas demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan begitu OCB karyawan menjadi rendah.

Faktor terakhir yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan perasaan karyawan terhadap perusahaan yang mempekerjakan mereka. Setiap perusahaan akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Saat karyawan memiliki komitmen organisasi, maka ia memiliki ikatan atau hubungan antara dirinya dengan perusahaan. OCB muncul terutama ketika individu merasa atau memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan dan juga ketika individu merasa bahwa ia masih memiliki kewajiban yang harus dibayar,

sehingga ia rela mengerjakan apa yang diluar tanggung jawabnya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih enggan untuk keluar dari perusahaan dan lebih ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan memberikan OCB di tempatnya bekerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan membuatnya enggan melakukan perilaku diluar kewajibannya. Hal ini tentu saja akan membuat OCB rendah.

PT Metro Pos merupakan sebuah perusahaan yang sudah berdiri cukup lama di bidang usaha percetakan dan penerbitan. PT Metro Pos terletak di Jl. Pulogadung No 15, Kawasan Industri Pulogadung. Aktivitas kerja yang padat di perusahaan menuntut para karyawan PT Metro Pos untuk berperilaku yang melebihi pekerjaan mereka atau OCB.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang paling berhubungan langsung dengan perilaku OCB. Apabila faktor-faktor tersebut terkendali dengan baik dan dapat dirasakan manfaatnya oleh seorang karyawan maka karyawan yang bersangkutan akan rela berkorban demi perusahaan dan masa depannya sendiri. Dengan demikian peneliti mengangkat masalah tersebut menjadi suatu penelitian yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, bahwa rendahnya *organizational citizenship behavior* karyawan disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem pengembangan karir yang kurang diperhatikan perusahaan,
2. Rendahnya keterlibatan kerja,
3. Stres yang tinggi,
4. Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan,
5. Kepuasan kerja yang rendah,
6. Rendahnya komitmen organisasi pada diri karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, sangatlah luas dan komplek. Karena keterbatasan waktu dan dana, maka penelitian ini hanya dibatasi pada:

1. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. “Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*?”
2. “Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?”
3. “Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* ?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam rangka meningkatkan OCB di dalam suatu perusahaan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan referensi bagi peneliti-peneliti yang berminat meneliti masalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB.

3. Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan acuan untuk menumbuhkan perilaku OCB karyawan di dalam perusahaan.

4. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bersifat ilmiah mengenai hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kesuksesan suatu organisasi didukung juga oleh perilaku para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku yang biasanya ada di dalam sebuah perusahaan berupa perilaku *in-role* dan *extra-role*. Perilaku *in-role* merupakan suatu perilaku yang sudah diatur oleh perusahaan atau dengan kata lain sudah menjadi keharusan bagi seorang karyawan memiliki perilaku tersebut. Sedangkan perilaku *extra-role* merupakan suatu perilaku yang diperlihatkan oleh seorang karyawan atas kemauan sendiri diluar perilaku *in-role*, perilaku *extra-role* ini tidak diatur oleh perusahaan. Perilaku *extra-role* ini biasa disebut sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)* atau perilaku kewargaan organisasi.

Banyak ahli yang memberikan pendapat mengenai OCB antara lain Organ dan Konovsky yang dikutip oleh Paul D. Sweeney dan Dean B. McFarlin mengatakan:

Organizational citizenship behavior are those voluntary, “above the call of duty” behavior that some feel not only contribute to company success but are necessary for success. These may include “talking up” the firm to outsiders, helping coworkers , and offering useful suggestions¹.

¹ Paul D. Sweeney & Dean B. McFarlin, *Organizational Behavior: Solution for Management* (New York: The McGraw-Hill Companies, Incs, 2002), h. 61

Dapat diartikan *organizational citizenship behavior* merupakan kesukarelaan “diatas panggilan tugas”, perilaku dimana beberapa orang merasa tidak hanya memberi kontribusi bagi keberhasilan perusahaan tapi sangat dibutuhkan untuk keberhasilan. OCB dapat termasuk “pembicaraan kesuksesan” perusahaan kepada pihak luar, membantu rekan kerja dan menawarkan saran-saran yang bermanfaat.

Selanjutnya hal yang sama juga dikatakan oleh Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach yang dikutip S. Gayle Baugh dan Sherry E. Sullivan mengatakan “*organizational citizenship behavior (OCB) are voluntary behavior engaged in by employees, outside the scope of the formal reward system, that are directed toward helping coworkers or the organization as a whole*”².

Dapat diartikan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar lingkup sistem penghargaan formal, diarahkan untuk membantu rekan kerja atau organisasi secara keseluruhan.

Pendapat senada dikatakan juga oleh Schanke yang dikutip oleh Paul E. Spector, “*OCB is behavior that goes beyond the formal requirement of a job. It consists of those voluntary things employees do to help their coworkers and employers*”³. Dapat diartikan OCB merupakan perilaku yang melebihi persyaratan kerja formal. Ini terdiri dari hal-hal sukarela yang dilakukan karyawan untuk membantu rekan kerja mereka dan perusahaan.

² S. Gayle Baugh & Sherry E. Sullivan, *Maintaining Focus, Energy and Options Over the Career* (USA: IAP-Information Age Publishing, Inc, 2009), h. 13

³ Paul E. Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences* (USA: Sage Publications, Inc, 1997), h. 57

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dikatakan OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan untuk membantu rekan kerja maupun perusahaan.

Pendapat lainnya dari Greenberg dan Baron, “*organizational citizenship behavior is actions by organization members that exceed the formal requirement of their job*”⁴. Dapat diartikan *organizational citizenship behavior* adalah tindakan anggota organisasi yang melebihi persyaratan kerja formal mereka.

Senada dengan pendapat diatas, John Slocum dan Don Hellriegel mengemukakan “*organizational citizenship behavior is exceeds formal job duties and is often necessary for the organization’s survival, including its image and acceptance*”⁵. Dapat diartikan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang melebihi tugas pekerjaan formal dan sering diperlukan untuk kelangsungan hidup organisasi, termasuk citra dan penerimaan.

Selanjutnya Richard L. Daft juga mengatakan hal yang sama “*organizational citizenship behavior* yaitu perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi”⁶.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Robbins dan Timothy yang mendefinisikan OCB sebagai “perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif”⁷.

⁴ Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Behavior in Organizations, International Edition* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000), h. 372

⁵ John W. Slocum & Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior* (South-Western: Cengage Learning, 2011), h. 184

⁶ Richard L. Daft. *Manajemen Edisi kelima* (Jakarta: Erlangga, 2002), h.10

⁷ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 40

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan OCB merupakan perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal yang dilakukan oleh karyawan dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi.

Selanjutnya Podsakoff, Mackenzie, Moorman & Fetter, menyatakan 5 dimensi dari OCB, yang terdiri dari:

- 1) *Altruism (helping others),*
- 2) *Conscientiousness (going beyond the minimum role requirements),*
- 3) *Civic virtue (participating in, involving in, and concerning about the life of the company)*
- 4) *Sportsmanship (tolerating unfavorable circumstances without complaining),*
- 5) *Courtesy (preventing work related problems from occurring)⁸.*

Dapat diartikan dimensi OCB terdiri dari:

- 1) *Altruisme* (membantu orang lain)
- 2) *Conscientiousness* (melampaui persyaratan peran minimum)
- 3) *Civic virtue* (berpartisipasi dan terlibat tentang kehidupan organisasi)
- 4) *Sportsmanship* (toleransi terhadap kondisi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh)
- 5) *Courtesy* (mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan)

Frances juga mengemukakan lima dimensi OCB, yaitu:

1. *Altruism*

Menolong orang lain baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya

2. *Conscientiousness*

Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

⁸ Minwir Al-Shammari, *Knowledge Management in Emerging Economies: Social, Organizational and Cultural Implementation* (USA: IGI Global, 2011), h. 176

3. *Civic virtue*

Perilaku yang menunjukkan keinginan untuk bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi. Dimensi ini mengarah kepada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuninya.

4. *Sportsmanship*

Perilaku yang menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap organisasi tanpa mengeluh. Pegawai yang memiliki dimensi dalam tingkatan yang tinggi akan berperilaku positif dan menghindari keluhan yang tidak perlu.

5. *Courtesy*

Usaha untuk mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi kerja. Pegawai yang memiliki bidang ini dalam tingkatan yang tinggi adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain⁹.

Lebih jelasnya Greenberg & Baron mengatakan:

Although OCB can take many forms, these behaviors generally fall into five basic categories:

- 1) *Those involving actions that help another person and appear to be altruistic. Have you ever offered aid to a coworker with a difficult project? If so, you have engaged in this type of OCB.*
- 2) *Those involving conscientiousness. That is, going well beyond the minimum requirements in areas such as attendance, obeying rules, taking breaks and so on. If you pride your self on never missing a day at work, you are engaging in this type of OCB.*
- 3) *Those involving participating in and showing concern about the life of the organization. Often termed civic virtue, this includes behaviors such as attending voluntary meetings and getting actively involved in those event.*
- 4) *Those involving sportsmanship. That is, a willingness to tolerate less-than-ideal circumstances without complaining. If you ever followed the dictum “grin and bear it!” while at work, then you have engaged in such behavior.*
- 5) *Those involving courtesy. That is, being polite and behaving in a manner that prevents interpersonal problems with others¹⁰.*

Dapat diartikan sebagai berikut:

⁹ Teman Koesmono, “ Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya”, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 5 No. 1, Maret 2006, h. 85-86

¹⁰ Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Loc. Cit.*

Walaupun OCB dapat mempunyai banyak bentuk, perilaku ini umumnya masuk kedalam lima kategori dasar:

- 1) Tindakan membantu orang lain atau *Altruistic*. Apakah Anda pernah menawarkan bantuan kepada rekan kerja dengan proyek sulit? Jika demikian Anda telah terlibat dalam jenis OCB ini.
- 2) Mereka melibatkan *Conscientiousness*. Artinya, perilakunya melampaui persyaratan minimum seperti kehadiran, mematuhi aturan, beristirahatan dan sebagainya. Jika Anda bangga terhadap diri Anda tidak pernah absen di tempat kerja, Anda sedang terlibat dalam jenis OCB ini.
- 3) Mereka berpartisipasi dan menunjukkan keprihatinan tentang kehidupan organisasi. Sering disebut *Civic virtue*, termasuk perilaku ini seperti menghadiri pertemuan dengan sukarela dan semakin aktif terlibat dalam acara tersebut.
- 4) Mereka terlibat *Sportsmanship*. Artinya, kemauan mentoleransi keadaan yang kurang ideal tanpa mengeluh. Jika Anda pernah mengikuti perkataan “sanggup menahan itu!” sambil bekerja, maka Anda telah terlibat dalam perilaku ini.
- 5) Mereka melibatkan *Courtesy*. Artinya, bersikap sopan dan berperilaku dengan cara mencegah masalah interpersonal dengan orang lain.

Organizational citizenship behavior biasanya terlihat pada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan juga komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Organ dan Ryan; Williams dan Anderson yang dikutip oleh Eran Vigado dan Aaron Cohen, mereka mengatakan “*job*

*satisfaction and organizational commitment are good examples of employees attitude in the workplace that were found to related to OCB*¹¹. Dapat diartikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan contoh yang baik dari sikap karyawan ditempat kerja yang ditemukan berhubungan dengan OCB.

Hal diatas sejalan dengan pendapat Kurz dan Bartram yang dikutip oleh Ivan Robertson, Militza Callinan & Dave Bartram :

*Although OCB are often defined as non task related, Kurz and Bartram caution that the label de-emphasizes the role these behaviors play in determining overall effectiveness. The willingness to engage in extra-role OCB is related to individuals levels of job satisfaction and organizational commitment*¹².

Dapat diartikan meskipun OCB sering didefinisikan sebagai tugas non terkait, Kurz dan Bartram mengingatkan OCB menekankan peran perilaku dalam menentukan efektivitas secara keseluruhan. Kesiediaan untuk terlibat dalam ekstra-peran OCB berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi individu.

Selanjutnya LePine, Erez & Johnson dalam buku Ellen Pastorno and Susann Doyle-Portllo mengatakan:

*Organizational citizenship behavior are positively related to job satisfaction and organizational commitment. In other words, employees with good attitudes and who feel committed to their organization are more likely to do possitive things to assist the organization*¹³.

¹¹ Eran Vigado & Aaron Cohen, *Citizenship and Management in Public Administration: Integrating Behavioral Theories and Managerial Thinking* (USA: Edward Elgar Publishing, Inc, 2004), h. 133

¹² Ivan T. Robertson, Militza Callinan & Dave Bartram, *Organizational Effectiveness: The Role of Psychology* (UK: John Wiley & Sons, Ltd, 2002), h. 274

¹³ Ellen Pastorno & Susann Doyle-Portllo, *What is Psychology? Second Edition* (USA: Thomson Wadsworth, 2009), h. 734

Dapat diartikan *organizational citizenship behavior* berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, karyawan dengan sikap yang baik dan yang merasa berkomitmen untuk organisasi mereka lebih mungkin untuk melakukan hal-hal positif untuk membantu organisasi.

Berdasarkan beberapa uraian yang ada tentang OCB, maka dapat disimpulkan OCB adalah perilaku sukarela yang melebihi persyaratan kerja formal seorang karyawan yang dimensinya meliputi *altruisme* (membantu orang lain), *conscientiousness* (melampaui peran minimum), *civic virtue* (berpartisipasi dan terlibat tentang kehidupan organisasi), *sportsmanship* (toleransi terhadap kondisi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh) dan *courtesy* (mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *job satisfaction* merupakan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Ini berarti kepuasan kerja seseorang tergantung bagaimana penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah membuat dirinya merasa puas atau tidak. Penilaian ini bersifat individual, artinya antara individu yang satu dan yang lain berbeda.

Banyak para ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai kepuasan kerja, antara lain Robert Lussier, menyatakan "*job satisfaction is a set of attitude*

toward work”¹⁴. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap terhadap pekerjaan.

Selanjutnya Greenberg dan Baron menyatakan “*job satisfaction is positive or negative attitudes held by individuals toward their jobs*”¹⁵. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan para ahli diatas, Richard L. Daft mengatakan “kepuasan kerja adalah sebuah sikap positif untuk mengarahkan pekerjaan seseorang”¹⁶.

Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Locke yang dikutip oleh Luthans, mengatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”¹⁷.

Sejalan dengan Locke, Mathis dan Jackson mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”¹⁸.

Selanjutnya T. Hani Handoko berpendapat “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”¹⁹.

¹⁴ Robert N. Lussier, *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building, Seventh Edition* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 79

¹⁵ Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Op. cit.*, h. 170

¹⁶ Richard L. Daft, *Op. cit.*, h. 9

¹⁷ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi, Edisi 10* (Yogyakarta: Andi, 2006), h. 243

¹⁸ Robert L. Mathis and John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 98

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), h. 193

Pendapat para ahli diatas mengatakan hal yang sama kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan pengalaman kerja.

Lebih jelasnya Schermerhorn, Hunt and Osborn menyatakan “*job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their jobs. It is an attitude or emotional reponse to one’s tasks as well as to the physical and social conditions of the workplace*”²⁰.

Dapat diartikan kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Ini adalah sikap atau respons emosional dengan tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial dari tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Frank J. Landy and Jeffrey M. Conte, yang mengatakan “*job satisfaction is positive attitude or emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience*”²¹. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah sikap positif atau keadaan emosi yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja.

Kedua pendapat diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja meliputi sikap atau keadaan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerja.

Banyak ahli yang mengemukakan tentang dimensi dari kepuasan kerja, misalnya Luthans menyatakan lima dimensi dari kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan promosi

²⁰ John R. Schermerhorn, James G. Hunt and Richard N. Osborn, *Organizational Behavior, Ninth Edition* (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2005), h. 143

²¹ Frank J. Landy & Jeffrey M. Conte, *Work in The 21st Century* (New York: McGraw-Hill, 2004), h. 381

- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja²².

Senada dengan Luthans, Robert L. Mathis & Jhon H. Jackson, menyatakan “*dimensions of job satisfaction frequently mentioned include work, pay, promotion opportunities, supervision and co-workers*”²³. Dapat diartikan dimensi kepuasan kerja sering disebutkan meliputi pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Pernyataan yang lebih lengkapnya dikemukakan oleh Smith, Kendall and Hulin:

Have suggested that there are five job dimensions that represent the most important characteristics of a job about which people have affective responses. These are:

- 1) *The work it self. The extent to which the job provides the individual with interesting tasks, opportunities for learning and the chance to accept responsibility.*
- 2) *Pay. The amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed as equitable vis-a-vis that of others in the organisation.*
- 3) *Promotion opportunities. The chances for advancement in the organisation.*
- 4) *Supervision. The abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioural support.*
- 5) *Coworkers. The degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive*²⁴.

Pernyataan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Telah menyarankan bahwa ada lima dimensi pekerjaan yang mewakili karakteristik yang paling penting dari pekerjaan. Yaitu:

²² Fred Luthans, *Loc. cit.*

²³ Robert L. Mathis & Jhon H. Jackson, *Human Resource Management, Twelfth Editon* (USA: Thomson South-Western, 2008), h. 70

²⁴ N. K. Jain, *Organisational Behaviour* (New Delhi: Atlantic Publishers and Distribution, 2005), h. 559-560

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Se jauh mana pekerjaan tersebut memberikan tugas-tugas yang menarik bagi individu, kesempatan belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji. Jumlah remunerasi keuangan yang diterima dan sejauh mana ini dipandang adil bagi individu dalam organisasi.
- 3) Peluang promosi. Kemungkinan untuk maju dalam organisasi.
- 4) Pengawasan. Kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku bagi inividu.
- 5) Rekan kerja. Tingkat dimana pekerja saling membantu secara teknis dan mendukung secara sosial.

Para ahli banyak yang menyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB karyawan ditempat kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Ilies, Scoot and Judge yang dikutip oleh Gerard P. Hodgkinson & J. Kevin Ford dalam bukunya “*recently found that positive affect and job satisfaction predicted organizational citizenship behavior*”²⁵. Dapat diartikan baru-baru ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan merupakan penyebab *organizational citizenship behavior*.

Hal ini sejalan dengan pendapat Bettencourt, Gwinner dan Meuter yang dikutip oleh James Champbell dan Debra Nelson dalam bukunya, mereka menyatakan:

Job satisfaction has been shown to be related to many other important personal and organizational outcomes. It is related to organizational citizenship behavior (behavior that is above and beyond the call of duty. Satisfied employees are more likely to make positive comments about the

²⁵ Gerard P. Hodgkinson & J. Kevin Ford. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (West Sussex : England, 2008), h. 271

*company, refrain from complaining when things at work do not go well and help their coworkers*²⁶.

Dapat diartikan kepuasan kerja telah terbukti berhubungan dengan banyak hasil lainnya yang pribadi dan organisasi. Hal ini terkait dengan *organizational citizenship behavior* (perilaku yang berada di atas dan di luar panggilan tugas. Karyawan yang puas lebih cenderung untuk membuat komentar positif tentang perusahaan, menahan diri untuk mengeluh ketika hal-hal di tempat kerja tidak berjalan dengan baik dan membantu rekan kerja mereka.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dennis W. Organ dan Katherine Ryan mendukung kedua pendapat diatas, sebagaimana yang dikutip oleh Luthans dalam bukunya: “Hasil meta-analisis yang dilakukan oleh Dennis W. Organ dan Katherine Ryan menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berpartisipasi dalam OCB prososial daripada orang yang tidak puas”²⁷.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Teman Koesmono, dalam jurnalnya Teman menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap OCB”²⁸.

Berdasarkan beberapa uraian yang ada tentang kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap atau keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap dimensinya yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

²⁶ James Campbell Quick & Debra L. Nelson, *Principles of Organizational Behavior: Realities and Challenges, Sixth Edition* (South-Western: Cengage Learning, 2009), h. 123

²⁷ Fred Luthans, *Op. cit.*, h. 253

²⁸ Teman Koesmono, *Op. cit.*, h. 91

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi atau yang dalam bahasa Inggris disebut *organizational commitment* merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi tempatnya bekerja. Dimana individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja.

Hal ini senada dengan pendapat Newstrom, “*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it*”²⁹. Dapat diartikan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan organisasi dan ingin terus aktif berpartisipasi di dalamnya.

Selanjutnya Mowday et.al yang dikutip oleh James T. Bennett & Bruce E. Kaufman mengatakan hal yang sama, “*organizational commitment is defined as the extent to which an employee identifies with the employer, wants to remain with the organization and is willing to exert extra effort on its behalf*”³⁰. Dapat diartikan komitmen organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, ingin tetap berada di organisasi dan bersedia mengerahkan usaha ekstranya untuk organisasi.

Selanjutnya Wagner & Hollenbeck mengatakan “*organizational commitment is the degree to which people identify with the organization that employs them*”³¹. Dapat diartikan komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri dengan organisasi yang mempekerjakan mereka.

²⁹ John W. Newstrom, *Organizational Behavior, Twelfth Edition* (New York: The McGraw-Hill, 2007), h. 207

³⁰ James T. Bennet & Bruce E. Kaufman, *What do Unions do? A Twenty-Year Perspective* (New Jersey: Transaction Publisher, 2007), h. 362

³¹ Wagner & Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage* (New York: Routledge, 2010), h. 111

Senada dengan pendapat para ahli diatas, Kreitner dan Kinichi mengatakan “*organizational commitment is reflects the extent to which an individual identifies with an organization and is committed to its goals*”³². Dapat diartikan komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Pendapat para ahli diatas mengatakan komitmen organisasi merupakan derajat seorang individu atau karyawan dalam mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Sedangkan pendapat yang berbeda diungkapkan oleh Mowday yang dikutip oleh Sopiah, “komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi”³³.

Sejalan dengan pendapat diatas Mowday, Porter and Steers yang dikutip Steven McShane and Mary Ann Von Glinow mengatakan, “*organizational commitment refers to the employee’s emotional attachment to, identification with and involvement in a particular organization*”³⁴. Dapat diartikan komitmen organisasi mengacu pada emosional karyawan dalam identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi tertentu.

Selanjutnya Don Hellriegel, John Slocum dan Richard Woodman mengatakan hal yang sama, “*organizational commitment is refers to the strength of an employee’s involvement in the organization and identification with it*”³⁵. Dapat

³² Robert Kreitner & Angelo Kinichi, *Organizational Behavior, Sixth Edition* (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc, 2004), h. 203

³³ Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 155

³⁴ Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior, Essentials* (New York: The McGraw-Hill, 2007), h. 77

³⁵ Don Hellriegel, John W. Slocum and Richard W. Woodman, *Organizational Behavior, Ninth Edition* (South-Western College Publishing: Thomson Learning, 2001), h. 54

diartikan komitmen organisasi merujuk kepada kekuatan keterlibatan dan identifikasi karyawan dengan organisasi.

Ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi bukan hanya sekedar identifikasi karyawan dengan organisasi tetapi mencakup juga keterlibatan karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja.

Selanjutnya menurut Blau dan Boal yang dikutip oleh Sopiah, “komitmen organisasi adalah keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi”³⁶.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Richard L. Daft, “komitmen organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi”³⁷.

Senada dengan kedua pendapat diatas, A.W Gouldner yang dikutip Ken G. Smith & Michael A. Hitt, menyatakan “*organization commitment, emphasized ‘loyalty to the organization’ as a distinguishing characteristic of ‘local’*”³⁸. Dapat diartikan komitmen organisasi menekankan ‘loyalitas kepada organisasi’ sebagai karakteristik khas ‘lokal’.

Pendapat yang lebih jelasnya disampaikan oleh Steers dikutip oleh Aziz Yusof mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan) dan loyaliti (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan)”³⁹.

³⁶ Sopiah, *Loc. cit.*

³⁷ Richard L. Daft, *Op. cit.*, h. 10

³⁸ Ken G. Smith & Michael A. Hitt, *Great Minds in Management: The Process of Theory Development* (New York: Oxford University Press, 2005), h. 175

³⁹ AB. Aziz Yusof, *Keinsanan dalam Pengurusan* (Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd, 2007), h. 106

Pendapat para ahli diatas menyatakan hal yang sama yaitu komitmen organisasi bukan hanya sekedar identifikasi dan keterlibatan saja, tetapi termasuk loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga unsur penting yaitu:

1) Identifikasi

Identifikasi menyangkut bagaimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

2) Keterlibatan

Keterlibatan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan melibatkan dirinya di tempatnya bekerja, seperti keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan perusahaan.

3) Loyalitas

Loyalitas adalah keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Dengan loyalitas ini seorang karyawan akan tetap memihak organisasi walaupun organisasi tersebut sedang mengalami masalah.

Sementara itu, Allen dan Meyer mengemukakan tiga komponen dari komitmen organisasi, yaitu:

1) *Affective commitment*,

Affective commitment terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).

2) *Continuance commitment*,

Continuance commitment muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain

atau karena karyawan tersebut tidak menemukan lain, dengan kata lain karena dia membutuhkan (*need to*).

3) *Normative commitment*

Normative commitment timbul dari nilai-nilai diri karyawan. karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*)⁴⁰.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Greenberg & Baron, yang membagi komitmen organisasi kedalam 3 dimensi:

1) *Continuance commitment*

Continue working for organization because you cannot afford to do otherwise.

2) *Affective commitment*

Continue working for organization because you agree with it and want to remain there.

3) *Normative commitment*

*Continue working for organization because you pressure from others to do so*⁴¹.

Dapat diartikan:

1) *Continuance commitment*

Terus bekerja untuk organisasi karena Anda tidak mampu untuk melakukan sebaliknya.

2) *Affective commitment*

Terus bekerja untuk organisasi karena Anda setuju nilai-nilai organisasi dan ingin tetap disana.

3) *Normative commitment*

Terus bekerja untuk organisasi karena Anda mendapat tekanan dari orang lain untuk terus bekerja disana.

⁴⁰ Sri Anik & Arifuddin, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi", *JAAI*, Vol. 7 No. 2, Desember 2003, h. 164

⁴¹ Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Op cit.*, h.182

Komitmen organisasi dapat menyebabkan seorang karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* di tempat kerja, karena komitmen organisasi yang tinggi dapat membuat seorang karyawan rela melakukan tugas diluar tanggung jawabnya untuk organisasi sebagai wujud kesetiiaannya kepada organisasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Teman Koesmono dalam jurnalnya menyatakan “komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB secara positif”⁴².

Hal serupa juga dikemukakan oleh Sally Sambrook and Jim Stewart dalam bukunya:

*Much research has been conducted on the individual antecedent factors of OCB. Individual factors include attitudinal and perceptual. Attitudinal factors that are positively related to OCB are organizational commitment, job satisfaction, perceived fairness and job involvement*⁴³.

Dapat diartikan banyak penelitian telah dilakukan pada faktor individu penyebab OCB. Faktor individu itu termasuk sikap dan persepsi. Faktor sikap yang berhubungan positif dengan OCB adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, keadilan yang dirasakan dan keterlibatan kerja.

Sependapat dengan kedua ahli diatas Greenberg dan Baron juga mengemukakan:

*OCB is influenced by employees attitude about their organizations. As such attitudes generally are known as organizational commitment. Not surprisingly, the more strongly employees are committed to their organizations , the more willing they are to “go the extra mile” when needed, thus leading them to engage in various forms of OCB*⁴⁴.

⁴² Teman Koesmono, *Op. cit.*, h. 91

⁴³ Sally Sambrook and Jim Stewart, *Human Resource Development in the Public Sector: The Case of Health and Social Care* (New York: Routledge, 2007), h. 21

⁴⁴ Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Op. cit.*, h. 373

Dapat diartikan OCB dipengaruhi oleh sikap karyawan tentang organisasi mereka. Sikap seperti itu umumnya dikenal sebagai komitmen organisasi. Tidak mengherankan, karyawan yang lebih kuat berkomitmen untuk organisasi mereka, semakin mau mereka harus “bekerja ekstra” bila diperlukan, sehingga menyebabkan mereka terlibat dalam berbagai bentuk OCB.

Berdasarkan beberapa uraian yang ada tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan dalam identifikasi, keterlibatan dan loyalitas dengan organisasi tertentu.

B. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan suatu hal terpenting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang baik akan selalu memperhatikan karyawannya, sebab karyawan merupakan sumber daya manusia yang bertindak sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dan kemajuan perusahaan.

Manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial, oleh karena itu manusia akan saling menolong dimana pun mereka berada termasuk dilingkungan kerja, namun tidak semua manusia dapat menunjukkan perilaku sosialnya tersebut. Dalam lingkungan kerja perilaku sosial dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku ekstra peran yang karyawan lakukan didalam lingkungan kerjanya atau perusahaan. OCB ini dapat dilihat ketika karyawan membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas,

menggantikan karyawan yang tidak masuk, berbicara positif tentang perusahaan tempatnya bekerja dan sebagainya.

Banyak faktor yang mempengaruhi OCB seorang karyawan antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dari timbal balik yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Karyawan yang puas dengan tempatnya bekerja biasanya akan melakukan apa saja demi kebaikan perusahaan termasuk memberikan OCB untuk perusahaan. Semua ini dilakukan oleh karyawan karena mereka ingin membalas pengalaman positif yang didapat melalui perilaku OCB. Agar karyawan dapat bekerja maksimal dan mencurahkan semua kemampuannya untuk kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat membuat karyawan puas.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang positif antara lain OCB. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan yang memberikan pengaruh positif bagi perilakunya termasuk perilaku OCB. Perilaku OCB karyawan ini sangat membantu perusahaan mencapai tujuannya karena karyawan yang memiliki kecintaan terhadap organisasi dan berniat untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi akan melakukan yang terbaik demi kemajuan organisasinya termasuk dengan memberikan OCB.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dalam penelitian ini diduga:

1. “Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*”
2. “Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*”
3. “Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Metro Pos yang beralamat di Jl. Pulogadung 15, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT Metro Pos karena PT Metro Pos merupakan salah satu perusahaan percetakan dan penerbitan terbesar di Jakarta yang sedang mengalami kemajuan pesat tentunya akan memperhatikan OCB para karyawannya.

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan terhitung sejak bulan Juni sampai dengan Juli 2011. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan itu karena pada waktu tersebut yang paling efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan kausalitas yang menggunakan data primer untuk variabel bebas maupun variabel terikat. Dalam metode *survey* peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (kepuasan kerja) dan (komitmen organisasi) yang mempengaruhi dan diberi simbol X_1 dan X_2 dengan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴⁵. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Metro Pos yang berjumlah 154 orang. Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan dengan jabatan *Officer staff* yang berjumlah 71 karyawan. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dengan berdasarkan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi, maka sampel yang diambil berjumlah 58 karyawan⁴⁶.

⁴⁵ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 61

⁴⁶ *Ibid*, h. 71

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*). Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Adapun cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III. 1
Pengambilan Sampel

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Akuntansi & Keuangan	6	$6/71 \times 58 = 4,9$	5
Umum & Personalia	4	$4/71 \times 58 = 3,2$	3
Produksi	7	$7/71 \times 58 = 5,7$	6
Composing	8	$8/71 \times 58 = 6,5$	7
Seksi Reproduksi	9	$9/71 \times 58 = 7,3$	7
Seksi Expedisi	2	$2/71 \times 58 = 1,6$	1
Seksi Finising	13	$13/71 \times 58 = 10,6$	11
Seksi Persediaan	4	$4/71 \times 58 = 3,2$	3
Seksi Mekanik	5	$5/71 \times 58 = 4,08$	4
Seksi Maintenance	7	$7/71 \times 58 = 5,7$	6
Seksi Instalasi	6	$6/71 \times 58 = 4,9$	5
Total	71		58

E. Instrumen Penelitian

1. *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Organizational citizenship behavior adalah perilaku sukarela yang melebihi persyaratan kerja formal seorang karyawan yang dimensinya meliputi *altruisme* (membantu orang lain), *conscientiousness* (melampaui peran minimum), *civic virtue* (berpartisipasi dan terlibat tentang kehidupan organisasi), *sportsmanship* (toleransi terhadap kondisi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh) dan *courtesy* (mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan).

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behavior diukur dengan menggunakan kuesioner model skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan 5 dimensi *organizational citizenship behavior*: *altruisme* (membantu orang lain), *conscientiousness* (melampaui peran minimum), *civic virtue* (berpartisipasi dan terlibat tentang kehidupan organisasi), *sportsmanship* (toleransi terhadap kondisi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh) dan *courtesy* (mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan).

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen *organizational citizenship behavior* yang disajikan ini terdiri atas dua yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior*.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditujukan dengan maksud untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan dimensi-dimensi dari variabel OCB dan dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
	+	-	+	-
<i>Altruism</i>	1, 2, 3, 4	5	1, 2, 3, 4	5
<i>Conscientiousness</i>	6, 7, 8*, 9	10, 11	6, 7, 8	9, 10
<i>Civic virtue</i>	12, 13	14, 15	11, 12	13, 14
<i>Sportsmanship</i>	16, 17*	18, 19*	15	16
<i>Courtesy.</i>	20, 21*, 22, 23		17, 18, 19	

*Instrumen Drop

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai 1 hingga 5. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior*. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III. 3
Skala Penilaian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen OCB dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 23 pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel OCB seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel OCB.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel OCB. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diuji cobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan kontrak pada PT Metro Pos sebanyak 30 orang.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:⁴⁷

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

⁴⁷ Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Statistika Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 60

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

ΣX = jumlah skor butir

ΣY = jumlah skor total

n = jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hit} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,361$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hit} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian. Berdasarkan perhitungan SPSS didapat 19 pernyataan yang valid dan 4 pernyataan yang drop.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁴⁸

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians skor butir

σ_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁴⁹

⁴⁸ Husein Umar, *Metode Riset Ilmu Administrasi: Ilmu Administrasi Negara, Pembangunan, dan Niaga* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), h. 95

⁴⁹ *Ibid*, h. 96

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

σ_t^2 = simpangan baku

n = jumlah populasi

$\sum x$ = jumlah data X

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat data X

Berdasarkan perhitungan SPSS didapat reliabilitas untuk instrumen OCB sebesar 0,870. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk instrumen OCB memiliki reliabilitas yang baik.

2. Kepuasan Kerja (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap atau keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap dimensinya yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner model skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan 5 dimensi kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan ini terdiri atas dua yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditujukan dengan maksud untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan dimensi-dimensi dari variabel kepuasan kerja dan dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
	+	-	+	-
Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3, 4, 5*, 6	7, 8, 9*	1, 2, 3, 4, 5	6, 7
Gaji	10, 11, 12, 13	14, 15	8, 9, 10, 11	12, 13
Peluang promosi	16, 17	18*, 19, 20*	14, 15	16
Pengawasan	21, 22*	23, 24, 25	17	18, 19, 20
Rekan kerja	26, 27*, 28	29, 30	21, 22	23, 24

*Instrumen Drop

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai 1 hingga 5. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi kepuasan kerja. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III. 5

Tabel III. 5
Skala Penilaian Kepuasan Kerja

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 30 pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diuji cobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan kontrak PT Metro Pos sebanyak 30 orang.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:⁵⁰

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

ΣX = jumlah skor butir

ΣY = jumlah skor total

n = jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hit} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,361$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hit} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian. Berdasarkan perhitungan SPSS didapat 24 pernyataan yang valid dan 6 pernyataan yang drop.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS, dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁵¹

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan

⁵⁰ Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Op. cit.*, h. 60

⁵¹ Husein Umar, *Op. cit.*, h. 95

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varians skor butir

σ_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁵²

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

σ_t^2 = simpangan baku

n = jumlah populasi

Σx = jumlah data X

Σx^2 = jumlah kuadrat data X

Berdasarkan perhitungan SPSS didapat reliabilitas untuk instrumen kepuasan kerja sebesar 0,864. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk instrumen kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik.

3. Komitmen Organisasi (Variabel X₂)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan dalam melakukan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas dengan organisasi tertentu.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan kuesioner model skala Likert yang mengacu pada indikator: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Identifikasi mencerminkan sub indikator tujuan-tujuan organisasi dan nilai-nilai

⁵² *Ibid*, h.96

organisasi. Keterlibatan mencerminkan sub indikator demi keberhasilan organisasi. Sedangkan loyalitas mencerminkan sub indikator kepada organisasi.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi yang disajikan ini terdiri atas dua yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditujukan dengan maksud untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi dan dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Identifikasi	Nilai-nilai organisasi	1, 2		1, 2	
	Tujuan-tujuan organisasi	3, 4, 6	5*	3, 4, 5	
Keterlibatan	Demi keberhasilan organisasi	7, 8*, 9, 10, 11	12	6, 7, 8, 9	10
Loyalitas	Kepada organisasi	13, 14, 15, 16, 17*, 18	19	11, 12, 13, 14, 15	16

*Instrumen Drop

Instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai 1 hingga 5. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator-indikator komitmen organisasi. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III. 7

Tabel III. 7
Skala Penilaian Komitmen Organisasi

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 19 pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel komitmen organisasi seperti yang terlihat pada tabel III.6 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diuji cobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan kontrak PT Metro Pos sebanyak 30 orang.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:⁵³

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

ΣX = jumlah skor butir

ΣY = jumlah skor total

n = jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hit} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,361$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hit} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian. Berdasarkan perhitungan SPSS didapat 16 pernyataan yang valid dan 3 pernyataan yang drop.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁵⁴

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan

⁵³ Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Op. cit.*, h. 60

⁵⁴ Husein Umar, *Op. cit.*, h.95

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varians skor butir

σ_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁵⁵

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

σ_t^2 = simpangan baku

n = jumlah populasi

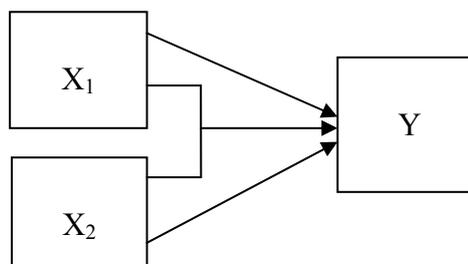
Σx = jumlah data X

Σx^2 = jumlah kuadrat data X

Berdasarkan perhitungan SPSS didapat reliabilitas untuk instrumen komitmen organisasi sebesar 0,847. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk instrumen komitmen organisasi memiliki reliabilitas yang baik.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Konstelasi hubungan antar variabel ini digambarkan sebagai berikut:



⁵⁵Ibid, h. 96

Keterangan :

Variabel Bebas (X_1) = Kepuasan Kerja

Variabel Bebas (X_2) = Komitmen Organisasi

Variabel Terikat (Y) = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

—————→ = Menunjukkan Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, sesuai dengan metodologi penelitian dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Teknik analisa data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan menggunakan program SPSS versi 19. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*⁵⁶.

Hipotesis:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal.
- 2) H_a : Data tidak berdistribusi secara normal.

⁵⁶ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 20100, h. 36-40

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) $\text{Sig} < 0,05$, artinya tolak H_0 , maka data tidak berdistribusi secara normal.
- 2) $\text{Sig} > 0,05$, artinya terima H_0 , maka data berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas pada penelitian ini juga menggunakan *Normal Probability Plot*⁵⁷. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi $0,05$ ⁵⁸.

Hipotesis:

- 1) H_0 : data tidak linear.
- 2) H_a : data linear.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) $\text{Sig} < 0,05$, artinya tolak H_0 maka data linear.
- 2) $\text{Sig} > 0,05$, artinya terima H_0 maka data tidak linear.

⁵⁷ Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2004), h. 89

⁵⁸ Duwi Priyatno, *Op. cit.*, h. 42-46

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas⁵⁹.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu Uji *Spearman's rho*, Uji *Glejser*, Uji *Park* dan melihat pola grafik regresi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan Uji *Park*⁶⁰.

⁵⁹ Duwi Priyatno, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2009), h. 59-60

⁶⁰ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Yogyakarta: MediaKom, 2009), h. 42

Hipotesis :

- 1) H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas.
- 2) H_a : ada gejala heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) $\text{Sig} < 0,05$, artinya tolak H_0 maka ada gejala heteroskedastisitas.
- 2) $\text{Sig} > 0,05$, artinya terima H_0 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi

Analisis regresi ganda biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut:⁶¹

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Dependen

X_1 = Variabel Independen 1 (Kepuasan Kerja)

X_2 = Variabel Independen 2 (Komitmen Organisasi)

a = Konstanta (nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2 = 0$)

b_1 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X_1)

b_2 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (X_2)

⁶¹ Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Op. cit.*, h. 88

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen⁶².

Hipotesis:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (Artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap OCB).
- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (Artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap OCB).

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1) $F_{hit} \leq F_{tabel}$, artinya H_0 diterima maka Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap OCB.
- 2) $F_{hit} > F_{tabel}$, artinya H_0 ditolak maka Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap OCB.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen⁶³.

Hipotesis 1:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$ (Artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB)
- 2) $H_a : b_1 > 0$ (Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB)

⁶² Duwi Priyatno, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2009), h. 48

⁶³ *Ibid*, h. 50

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1) $t_{hit} \leq t_{tabel}$, artinya H_0 diterima, maka Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB.
- 2) $t_{hit} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak, maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Hipotesis 2:

- 1) H_0 : $b_2 \leq 0$ (Artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB).
- 2) H_a : $b_2 > 0$ (Artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB).

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1) $t_{hit} \leq t_{tabel}$, artinya H_0 diterima, maka Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB.
- 2) $t_{hit} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak, maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase variasi variabel terikat (Y) ditentukan oleh variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2), nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.⁶⁴

⁶⁴ Wahid Sulaiman, *Op Cit*, h. 86

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel dalam penelitian ini, yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 58 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan SPSS V.19.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang mempengaruhi dilambangkan dengan X1 dan X2, dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu variabel yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1. Data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Data OCB diperoleh melalui pengisian kuesioner sebanyak 19 pernyataan oleh 58 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 60 dan skor tertinggi 87, sehingga rata – rata sebesar 75,00, varians sebesar 35,68 dan simpangan baku sebesar 5,97.

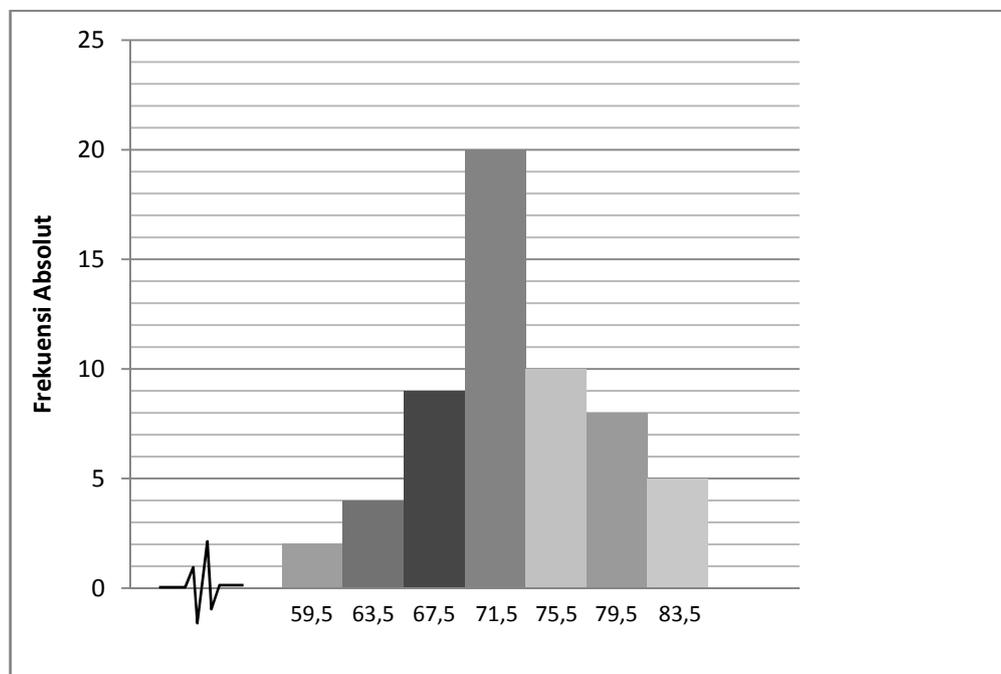
Distribusi data OCB dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 27, banyaknya kelas interval adalah 6,82 yang dibulatkan menjadi 7 dan panjang

kelas interval adalah 3,85 yang dibulatkan menjadi 4. Data selengkapnya tentang OCB dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dibawah ini:

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior*

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
60 – 63	59,5	63,5	2	3,45%
64 – 67	63,5	67,5	4	6,89%
68 – 71	67,5	71,5	9	15,52%
72 – 75	71,5	75,5	20	34,48%
76 – 79	75,5	79,5	10	17,24%
80 – 83	79,5	83,5	8	13,79%
84 - 87	83,5	87,5	5	8,62%
Jumlah			58	100%

Untuk mempermudah penafsiran data OCB, maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dibawah ini:



Gambar IV. 1
Grafik Histogram *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel IV.1 dan gambar IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel OCB yaitu 20 terletak pada kelas interval keempat yakni 72 – 75 dengan frekuensi relatif sebesar 34,48%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 2 terletak pada kelas interval pertama yakni 60 – 63 dengan frekuensi relatif sebesar 3,45%.

Tabel IV. 2
Rata-rata Hitung Skor *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>				
Dimensi	<i>Altruism</i>	<i>Conscientiousness</i>	<i>Civic Virtue</i>	<i>Sportmanship</i>	<i>Courtesy</i>
Jumlah Soal	5	5	4	2	3
Skor	1167	1153	908	454	668
Rata-rata	233,4	230,6	227	227	222,67
Persentase	26,83%	26,50%	20,87%	10,44%	15,36%

Berdasarkan rata-rata hitung skor OCB diatas, dapat diketahui OCB yang paling tinggi adalah pada dimensi *altruism* yaitu sebesar 26,83%. Sedangkan OCB yang paling rendah adalah pada dimensi *sportmanship* yaitu sebesar 10,44%.

2. Data Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner sebanyak 24 pernyataan oleh 58 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 77 dan skor tertinggi 111, sehingga rata – rata sebesar 96,84, varians sebesar 52,76 dan simpangan baku sebesar 7,26.

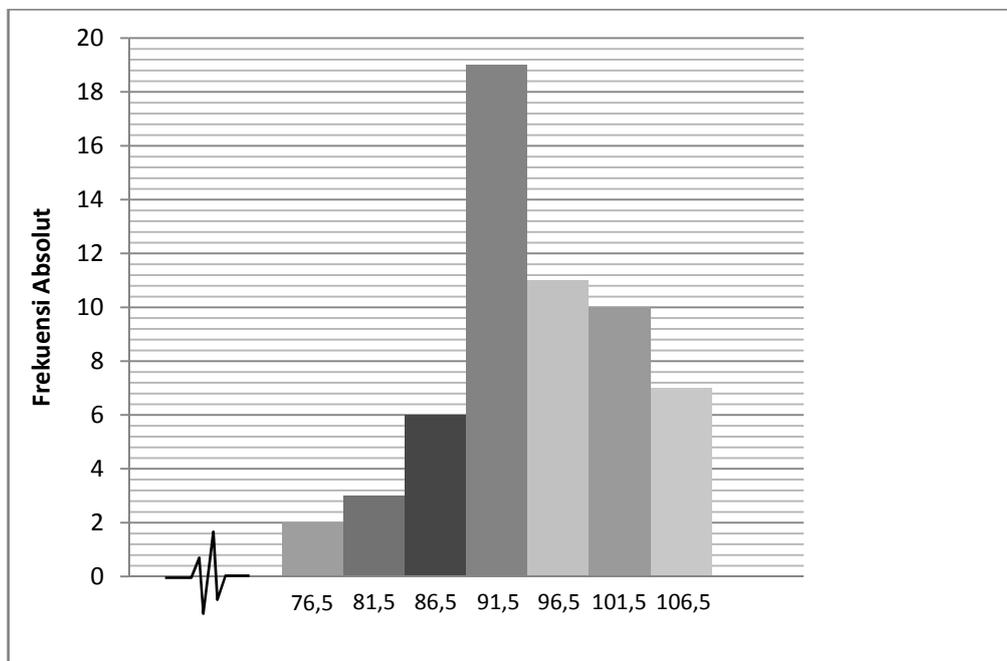
Distribusi data kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 34, banyaknya kelas interval adalah 6,82 yang dibulatkan menjadi 7 dan

panjang kelas interval adalah 4,86 yang dibulatkan menjadi 5. Data selengkapnya tentang kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dibawah ini:

Tabel IV.3
Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
77 – 81	76,5	81,5	2	3,45 %
82 – 86	81,5	86,5	3	5,17 %
87 – 91	86,5	91,5	6	10,34%
92 – 96	91,5	96,5	19	32,76%
97 – 101	96,5	101,5	11	18,97%
102 – 106	101,5	106,5	10	17,24%
107 – 111	106,5	111,5	7	12,07%
Jumlah			58	100%

Untuk mempermudah penafsiran data kepuasan kerja, maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dibawah ini:



Gambar IV. 2
Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV.3 dan gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 19 terletak pada kelas interval keempat yakni 92 – 96 dengan frekuensi relatif sebesar 32,76%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 2 terletak pada kelas interval pertama yakni 77 - 81 dengan frekuensi relatif sebesar 3,45%.

Tabel IV. 4
Rata-rata Hitung Skor Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan Kerja				
	Pekerjaan itu sendiri	Gaji	Kesempatan Promosi	Pengawasan	Rekan Kerja
Jumlah Soal	7	6	3	4	4
Skor	1657	1350	716	907	987
Rata-rata	236,71	225	238,67	226,75	246,75
Persentase	29,50%	24,03%	12,75%	16,15%	17,57%

Berdasarkan rata-rata hitung skor kepuasan kerja diatas, dapat diketahui kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 29,50%. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada dimensi kesempatan promosi yaitu sebesar 12,75%.

3. Data Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi diperoleh melalui pengisian kuesioner sebanyak 16 pernyataan oleh 58 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 50 dan skor tertinggi 77, sehingga rata – rata sebesar 64,84, varians sebesar 35,43 dan simpangan baku sebesar 5,95.

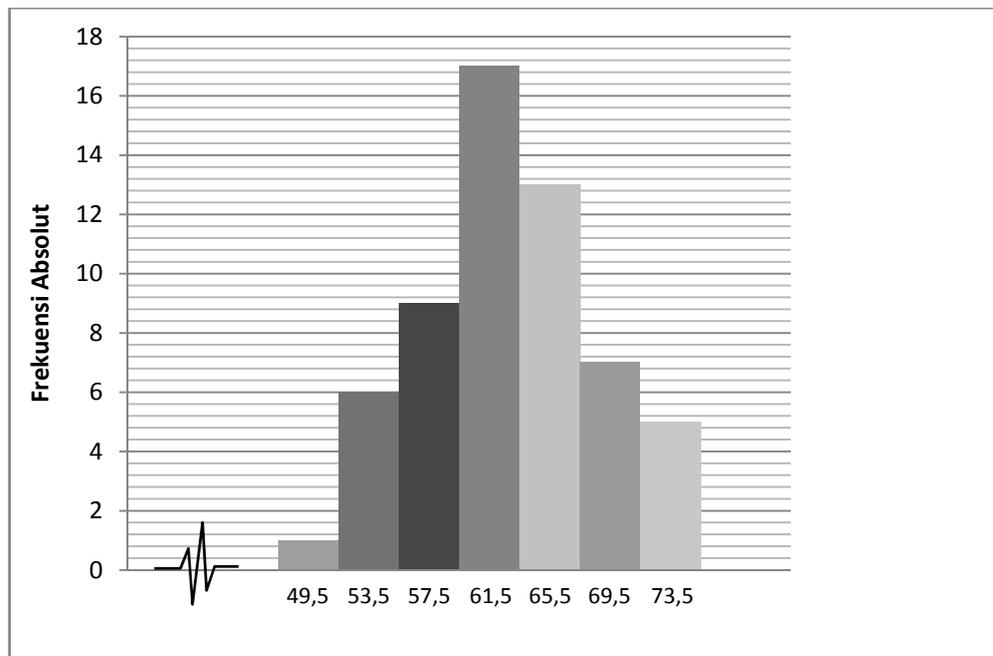
Distribusi data komitmen organisasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor sebesar 27, banyaknya kelas interval adalah 6,82 yang dibulatkan

menjadi 7 dan panjang kelas interval adalah 3,85 yang dibulatkan menjadi 4. Data selengkapnya tentang komitmen organisasi dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dibawah ini:

Tabel IV.5
Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
50 – 53	49,5	53,5	1	1,72%
54 – 57	53,5	57,5	6	10,34%
58 – 61	57,5	61,5	9	15,52%
62 – 65	61,5	65,5	17	29,31%
66 – 69	65,5	69,5	13	22,41%
70 – 73	69,5	73,5	7	12,07%
74 – 77	73,5	77,5	5	8,62%
Jumlah			58	100%

Untuk mempermudah penafsiran data kepuasan kerja, maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram dibawah ini:



Gambar IV. 3
Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel IV.5 dan gambar IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu 17 terletak pada kelas interval keempat yakni 62 – 65 dengan frekuensi relatif sebesar 29,31%. Sedangkan frekuensi kelas terendah yaitu 1 terletak pada kelas interval pertama yakni 50 - 53 dengan frekuensi relatif sebesar 1,72%.

Tabel IV. 6
Rata-rata Hitung Skor Komitmen Organisasi

Variabel	Komitmen Organisasi			
Indikator	Identifikasi		Keterlibatan	Loyalitas
Sub Indikator	Nilai - nilai organisasi	Tujuan-tujuan organisasi	Demi keberhasilan organisasi	Kepada organisasi
Jumlah Soal	2	3	5	6
Skor	496	746	1110	1409
Rata-rata	248	248,67	222	234,83
Persentase	13,19%	19,84%	29,51%	37,46%

Berdasarkan rata-rata hitung skor komitmen organisasi diatas, dapat diketahui komitmen organisasi yang paling tinggi adalah pada indikator loyalitas yaitu sebesar 37,46%. Sedangkan komitmen organisasi yang paling rendah adalah pada indikator identifikasi dengan sub indikator nilai-nilai organisasi yaitu sebesar 13,19%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov – Smirnov* pada SPSS ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas Data

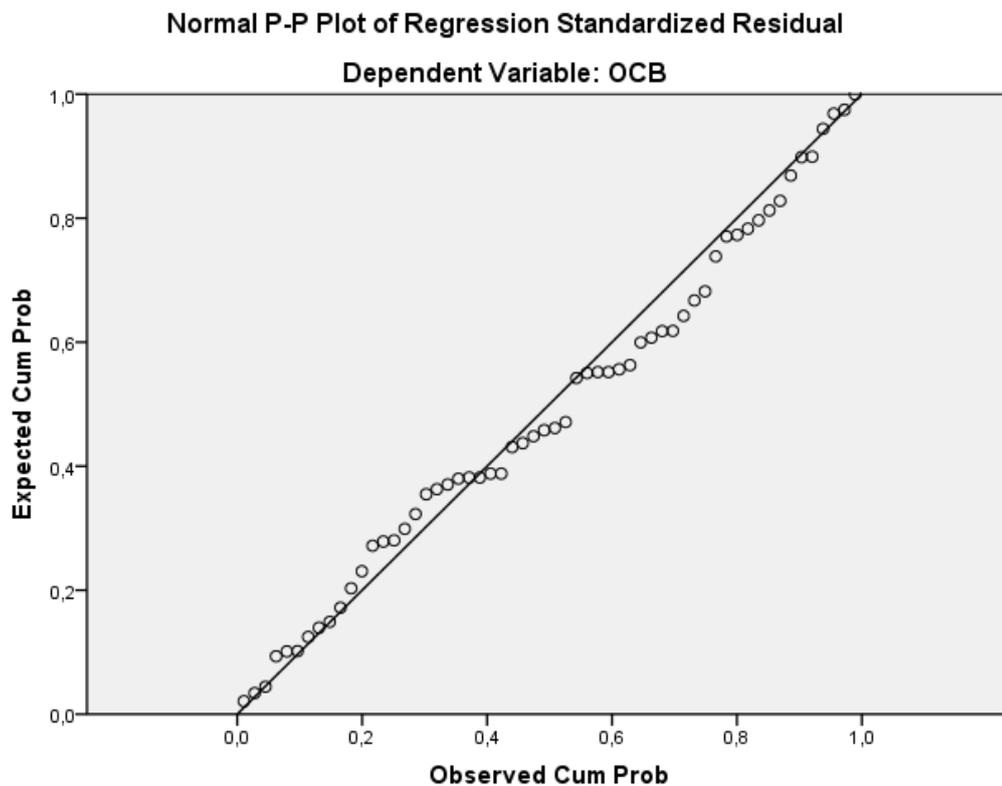
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB	,103	58	,191	,985	58	,707
Kepuasan Kerja	,089	58	,200*	,973	58	,226
Komitmen Organisasi	,061	58	,200*	,988	58	,816

a. Lilliefors Significance Correction

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

Berdasarkan output SPSS diatas pada kolom *Kolmogorov - Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk OCB bernilai 0,191; signifikansi Kepuasan Kerja bernilai 0,200; dan signifikansi Komitmen Organisasi bernilai 0,200. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas pada penelitian ini juga menggunakan *Normal Probability Plot*. Berikut hasil output *Normal Probability Plot* dengan menggunakan SPSS:



Gambar IV.4
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal Probability Plot

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Berikut hasil output *Test for Linearity* dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1486,500	25	59,460	3,475	,001
		Linearity	1162,687	1	1162,687	67,956	,000
		Deviation from Linearity	323,813	24	13,492	,789	,724
	Within Groups		547,500	32	17,109		
	Total		2034,000	57			

Berdasarkan output SPSS diatas pada *ANOVA Table*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel OCB dan Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.9
Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	1590,100	21	75,719	6,141	,000
		Linearity	845,834	1	845,834	68,597	,000
		Deviation from Linearity	744,266	20	37,213	3,018	,002
	Within Groups		443,900	36	12,331		
Total			2034,000	57			

Berdasarkan output SPSS diatas pada *ANOVA Table*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel OCB dan Komitmen Organisasi terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil output uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,007	6,854		1,606	,114		
Kepuasan Kerja	,479	,090	,582	5,331	,000	,588	1,702
Komitmen Organisasi	,272	,110	,271	2,484	,016	,588	1,702

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan output SPSS diatas pada tabel *Coefficients*, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen sebesar 0,588 dan nilai VIF dari kedua variabel independen sebesar 1,702. Karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah mutikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji Heteroskedastisitas menggunakan uji *Park*. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka ada gejala heteroskedastisitas dan apabila $\text{sig} > 0,05$ maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Berikut hasil output uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas (LnX1-Kepuasan Kerja)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,524	14,939		,437	,664
	LnX1	-1,153	3,268	-,047	-,353	,726

a. Dependent Variable: Lnei2

Berdasarkan output SPSS diatas pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi LnX1 sebesar 0,726. Artinya nilai signifikansi lebih dari 0,05 jadi H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel IV.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas (LnX2-Komitmen Organisasi)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15,434	11,087		-1,392	,169
	LnX2	4,004	2,659	,197	1,505	,138

a. Dependent Variable: Lnei2

Berdasarkan output SPSS diatas pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi LnX2 sebesar 0,138. Artinya nilai signifikansi lebih dari 0,05 jadi H_0

diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi

Analisis ini dilakukan untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS didapat output sebagai berikut:

Tabel IV.13
Koefisien Regresi Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,007	6,854		1,606	,114
Kepuasan Kerja	,479	,090	,582	5,331	,000
Komitmen Organisasi	,272	,110	,271	2,484	,016

a. Dependent Variable: OCB

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat dari output SPSS pada tabel *Coefficients* kolom B diatas, sehingga didapat persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11,007 + 0,479X_1 + 0,272X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,007; artinya jika Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi distribusi nilainya adalah 0, maka OCB nilainya positif sebesar 11,007.

- 2) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,479; artinya jika variabel Komitmen Organisasi nilainya tetap dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satu poin, maka OCB akan meningkat sebesar 0,479.
- 3) Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,272; artinya jika variabel Kepuasan Kerja nilainya tetap dan Komitmen Organisasi mengalami kenaikan satu poin, maka OCB akan meningkat sebesar 0,272.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Hipotesis:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (Artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap OCB).
- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (Artinya Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap OCB).

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1) $F_{hit} \leq F_{tabel}$, artinya H_0 diterima maka Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap OCB.
- 2) $F_{hit} > F_{tabel}$, artinya H_0 ditolak maka Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap OCB.

Berikut hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.14
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1250,594	2	625,297	43,900	,000 ^a
	Residual	783,406	55	14,244		
	Total	2034,000	57			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan output SPSS diatas pada tabel *ANOVA*, dapat diketahui F_{hit} sebesar 43,900. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel – 1) atau $3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k - 1$ atau $58 - 2 - 1 = 55$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) didapat F_{tabel} sebesar 3,165. Artinya $F_{hit} (43,900) > F_{tabel} (3,165)$ jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap OCB.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Hipotesis 1:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$ (Artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB)
- 2) $H_a : b_1 > 0$ (Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB)

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1) $t_{hit} \leq t_{tabel}$, artinya H_0 diterima, maka Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB
- 2) $t_{hit} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak, maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Berikut hasil perhitungan Uji t dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.15
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,007	6,854		1,606	,114
Kepuasan Kerja	,479	,090	,582	5,331	,000
Komitmen Organisasi	,272	,110	,271	2,484	,016

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan output SPSS pada tabel *Coefficients* diatas, dapat diketahui t_{hit} kepuasan kerja sebesar 5,331. Sedangkan besarnya t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $58 - 2 - 1 = 55$ (k adalah jumlah variabel independen) didapat t_{tabel} sebesar 1,673. Artinya t_{hit} (5,331) $> t_{tabel}$ (1,673) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Hipotesis 2:

- 1) $H_0 : b_2 \leq 0$ (Artinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB)
- 2) $H_a : b_2 > 0$ (Artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB)

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1) $t_{hit} \leq t_{tabel}$, artinya H_0 diterima, maka Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB
- 2) $t_{hit} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak, maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB

Selanjutnya berdasarkan tabel yang sama, dapat diketahui t_{hit} komitmen organisasi sebesar 2,484. Sedangkan besarnya t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $58 - 2 - 1 = 55$ (k adalah jumlah variabel independen) didapat t_{tabel} sebesar 1,673. Artinya t_{hit} (2,484) $>$ t_{tabel} (1,673) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut hasil output uji R^2 dengan menggunakan SPSS:

Tabel IV.16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,601	3,774

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan output SPSS pada tabel *Model Summary* diatas, dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,615. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen (dalam penelitian ini Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) yaitu sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa kedua variabel bebas secara serentak memiliki pengaruh terhadap OCB yang dilihat dari $F_{hit} (43,900) > F_{tabel} (3,165)$. Kemudian secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki $t_{hit} (5,331) > t_{tabel} (1,673)$ yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Sedangkan secara parsial komitmen organisasi memiliki $t_{hit} (2,484) > t_{tabel} (1,673)$ yang artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB diperoleh koefisien

determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,615 yang artinya OCB dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar 61,5% dan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB pada karyawan PT Metro Pos di Jakarta.

Dalam perhitungan itu pula, maka hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat mengakibatkan OCB karyawan meningkat pula. Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mengakibatkan rendahnya OCB karyawan PT Metro Pos di Jakarta.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung, diantaranya adalah:

- 1) Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB. Sementara banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB.

- 2) Tingkat OCB karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat OCB karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
- 3) Hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada PT Metro Pos dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang melebihi persyaratan kerja formal seorang karyawan yang dimensinya meliputi *altruisme* (membantu orang lain), *conscientiousness* (melampaui peran minimum), *civic virtue* (berpartisipasi dan terlibat tentang kehidupan organisasi), *sportsmanship* (toleransi terhadap kondisi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh) dan *courtesy* (mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan).
2. Kepuasan kerja adalah sikap atau keadaan emosional yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap dimensinya yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.
3. Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan dalam melakukan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas dengan organisasi tertentu.
4. Adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan OCB. Secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki $t_{hit} (5,331) > t_{tabel} (1,673)$ yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

5. Adanya pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan OCB. Secara parsial komitmen organisasi memiliki $t_{hit} (2,484) > t_{tabel} (1,673)$ yang artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.
6. Adanya pengaruh secara serentak antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan OCB. Kedua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap OCB yang dilihat dari $F_{hit} (43,900) > F_{tabel} (3,165)$.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi OCB karyawan pada PT Metro Pos. Dengan demikian, PT Metro Pos sebagai pihak perusahaan hendaknya memperhatikan OCB para karyawannya dengan cara memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan, karena semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin tinggi pula OCB karyawan.

Meskipun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Namun bukan hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi saja yang dapat mempengaruhi OCB. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang mempengaruhi OCB.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi perusahaan, hendaknya dapat mengenali kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawannya karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya OCB karyawan.
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai OCB karyawan agar dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB karyawan, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Bagi karyawan, hendaknya mempunyai rasa yang tinggi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam dirinya. Dengan demikian karyawan akan berusaha mengembangkan kompetensi yang ada, serta dapat menguasai segala situasi dan tugas yang sulit dan menantang dalam pencapaian tujuan perusahaan.
4. OCB karyawan harus terus ditingkatkan dan dimaksimalkan, mengingat banyak manfaat yang dapat diambil dari OCB karyawan tersebut bagi perusahaan untuk mengefektifkan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Shammari, Minwir. *Knowledge Management in Emerging Economies: Social, Organizational and Cultural Implementation*. USA: IGI Global. 2011.
- Anik, Sri dan Arifuddin. “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi”, *JAAI*, Vol. 7 No. 2. Desember 2003.
- Baugh, S. Gayle dan Sherry E. Sullivan. *Maintaining Focus, Energy and Options Over the Career*. USA: IAP-Information Age Publishing, Inc. 2009.
- Bennet, James T dan Bruce E. Kaufman. *What do Unions do? A Twenty-Year Perspective*. New Jersey: Transaction Publisher. 2007.
- Daft, Richard L. *Manajemen Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga. 2002.
- Greenberg, Jerald dan Jason A. Colquitt. *Handbook of Organizational Justice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2005.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations, International Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2000.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2000.
- Hellriegel, Don, John W. Slocum dan Richard W. Woodman. *Organizational Behavior, Ninth Edition*. South-Western College Publishing: Thomson Learning. 2001.
- Hodgkinson, Gerard dan J. Kevin Ford. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. West Sussex : England. 2008.

- Jain, N. K. *Organisational Behaviour*. New Delhi: Atlantic Publishers and Distribution. 2005.
- Koesmono, Teman. “ Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya”, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 5 No. 1. Maret 2006.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. *Organizational Behavior, Sixth Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2004.
- Lamidi, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior: dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 8 No 1, April 2008, h. 30.
- Landy, Frank J dan Jeffrey M. Conte. *Work in The 21st Century*. New York: McGraw-Hill. 2004.
- Lussier, Robert N. *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building, Seventh Edition*. New York: McGraw-Hill. 2008.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. Yogyakarta: Andi. 2006.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. *Human Resource Management, Twelfth Edition*. USA: Thomson South-Western. 2008.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu*. Jakarta: Salemba Empat. 2001.
- McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior, Essentials*. New York: The McGraw-Hill. 2007.
- Natawiria, Asep Suryana dan Riduwan. *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2010.

- Newstrom, John W. *Organizational Behavior, Twelfth Edition*. New York: The McGraw-Hill. 2007.
- Pastorno, Ellen dan Susann Doyle-Portllo. *What is Psychology? Second Edition*. USA: Thomson Wadsworth. 2009.
- Priyatno, Duwi. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: MediaKom. 2009.
- .Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom. 2010.
- . SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media. 2009.
- . Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media. 2010.
- Quick, James Campbell dan Debra L. Nelson. *Principles of Organizational Behavior: Realities and Challenges, Sixth Edition*. South-Western: Cengage Learning. 2009.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Robertson, Ivan T, Militza Callinan dan Dave Bartram. *Organizational Effectiveness: The Role of Psychology*. UK: John Wiley & Sons, Ltd. 2002.
- Sambrook, Sally dan Jim Stewart. *Human Resource Development in the Public Sector: The Case of Health and Social Care*. New York: Routledge. 2007.
- Schermerhon, John R, James G. Hunt dan Richard N. Osborn. *Organizational Behavior, Ninth Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc. 2005.

- Slocum, John W dan Don Hellriegel. *Principles of Organizational Behavior* South-Western: Cengage Learning. 2011.
- Smith, Ken G dan Michael A. Hitt. *Great Minds in Management: The Process of Theory Development*. New York: Oxford University Press. 2005.
- Soeroso, Amiluhur dkk. “Prediksi Hubungan Sikap Kerja dan Perilaku Keanggotaan Organisasional Karyawan”. *KINERJA: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, Vol. 4, No. 1, 2000.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi. 2008.
- Spector, Paul E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc. 1997.
- Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Sulaiman, Wahid. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi. 2004.
- Sweeney, Paul D dan Dean B. McFarlin. *Organizational Behavior: Solution for Management*. New York: The McGraw- Hill Companies, Incs. 2002.
- Umar, Husein. *Metode Riset Ilmu Administrasi: Ilmu Administrasi Negara, Pembangunan, dan Niaga*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2004.
- Vigado, Eran dan Aaron Cohen. *Citizenship and Management in Public Administration: Integrating Behavioral Theories and Managerial Thinking*. USA: Edward Elgar Publishing, Inc. 2004.
- Wagner dan Hollenbeck. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge. 2010.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2007.

Yusof, AB. Aziz. *Keinsanan dalam Pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd. 2007.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Wiwid Handayani lahir di Jakarta pada tanggal 12 April 1989. Anak kedua dari Bapak Mintoro dan Ibu Haryuni. Memulai pendidikan dari pendidikan dasar di SDN Kaliabang Tengah V Bekasi dan lulus pada tahun 2001. Menyelesaikan pendidikan di SMP Negeri 19 Bekasi pada tahun 2004. Kemudian lulus dari SMA Negeri 10 Bekasi pada tahun 2007. Setelah lulus dari SMA melanjutkan kembali pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung. Bertempat tinggal di Perum Pondok Ungu Permai Blok G 11 No 14, Bekasi Utara. Selama masa kuliah memiliki pengalaman PKL di Kantor Notaris & Pejabat Pembuat Akta Tanah Joko Suryanto, SH selama 1 bulan pada Bagian Administrasi dan PKL di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pulogadung selama 1 bulan pada Bagian Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan. Serta memiliki pengalaman PPL di SMK Diponegoro 1, Rawamangun Jakarta selama 4 bulan.