

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan yang jumlahnya 345 orang dari 6 sekolah. Sementara sampel penelitian ditentukan dengan rumus Slovin dengan presentase tingkat kesalahan 5% yaitu sebanyak 78 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*.

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.

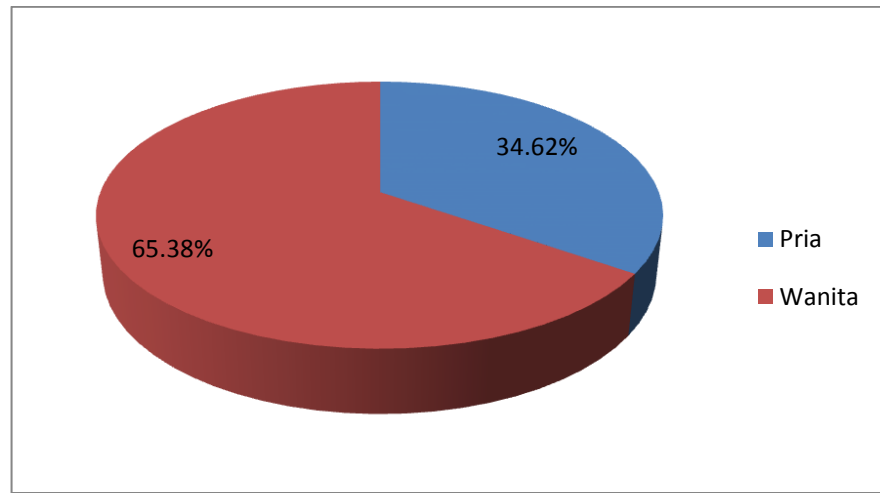
Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang yang terdiri dari 27 orang guru pria atau sebesar 34,62% dan 51 orang guru wanita atau sebesar 65,38%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1.

Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	27	34,62%
2	Wanita	51	65,38%
Jumlah		78	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut:



Gambar 4.1.
Diagram Pie Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

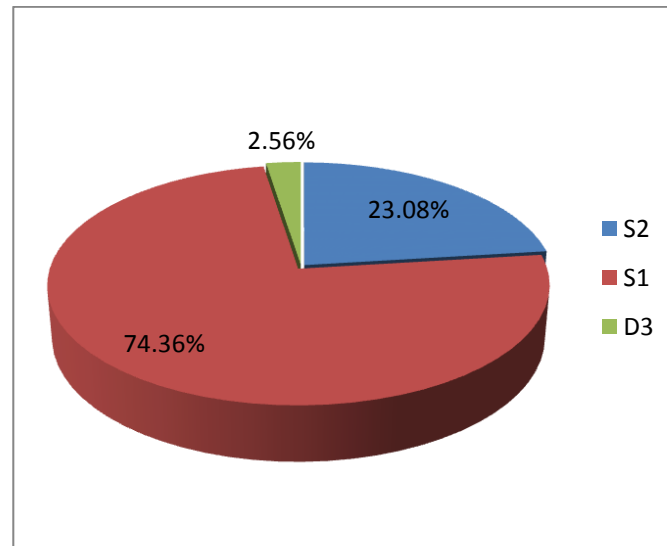
Para guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini apabila digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 18 orang lulusan S2 atau sebesar 23,08%, 58 orang lulusan S1 atau sebesar 74,36%, dan 2 orang lulusan D3 atau sebesar 2,56%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S2	18	23,08
2	S1	58	74,36
3	D3	2	2,56
Jumlah		78	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti

berikut:



Gambar 4.2.
Diagram Pie Frekuensi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

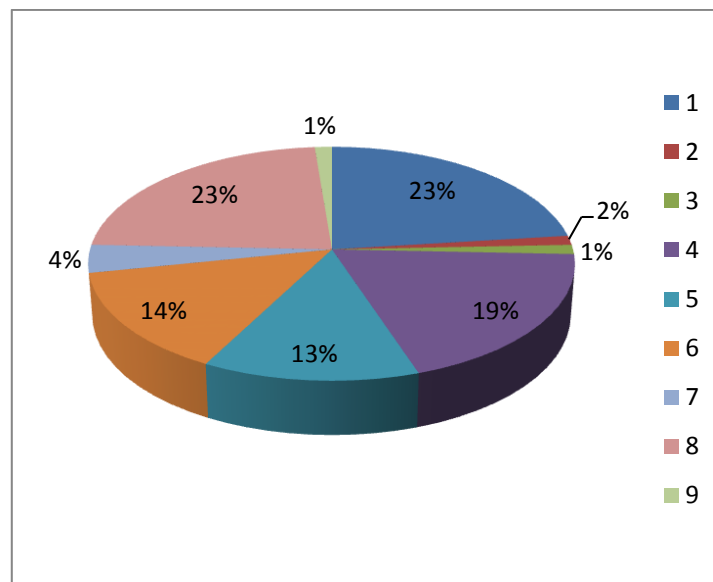
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Golongan

Guru yang menjadi sampel penelitian ini jika digolongkan berdasarkan tingkatan, terdiri dari 1 orang guru yang memiliki golongan IV B atau sebesar 1%, 18 orang guru yang memiliki golongan IV A atau sebesar 23%, 3 orang guru yang memiliki golongan III D atau sebesar 4%, 11 orang guru yang memiliki golongan III C atau sebesar 14%, 10 orang guru yang memiliki golongan III B atau sebesar 13%, 15 orang guru yang memiliki golongan III A atau sebesar 19%, 1 orang guru yang memiliki golongan II C atau sebesar 1%, 1 orang guru yang memiliki golongan II A atau sebesar 1% dan terdapat 18 guru yang non PNS atau sebesar 23%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Golongan

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1	Non PNS	18	23%
2	II A	1	1%
3	II C	1	1%
4	III A	15	19%
5	III B	10	13%
6	III C	11	14%
7	III D	3	4%
8	IV A	18	23%
9	IV B	1	1%
JUMLAH		78	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.3.
Diagram Pie Frekuensi Sampel Berdasarkan Golongan

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Data Komitmen Organisasi (Variabel X)

Sesuai dengan indikator yang diteliti, variabel komitmen organisasi menggunakan angket dengan 32 item pernyataan yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang telah diisi oleh para responden yaitu guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan.

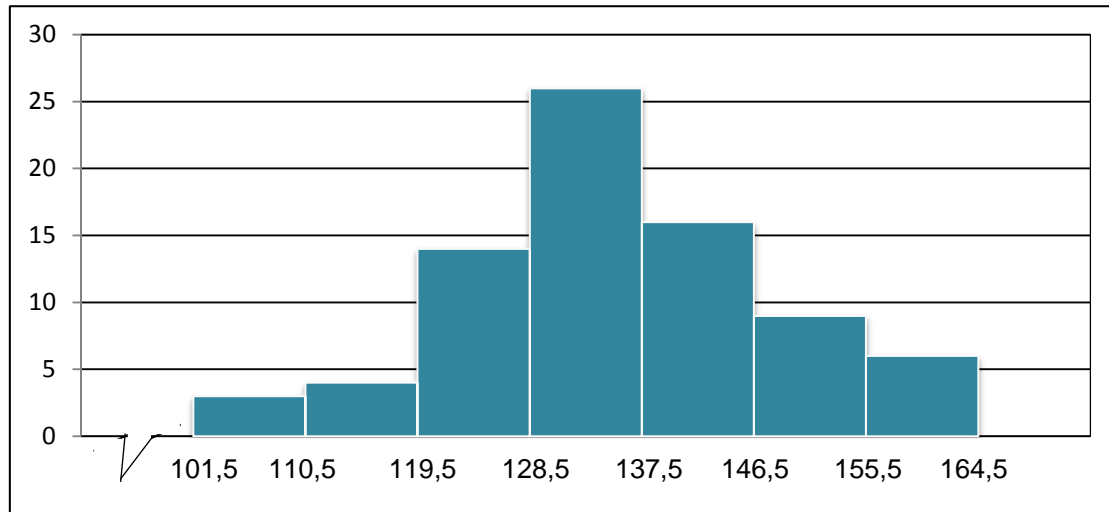
Berdasarkan hasil angket komitmen organisasi tersebut, diperoleh data dari 78 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 10529. Skor tertinggi 357 dan skor terendah 288 dengan skor rata-rata 134,99 dan simpangan baku sebesar 12,47. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4.
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	102 - 110	101.5 - 110.5	106	3	3,85%
2	111 - 119	110.5 - 119.5	115	4	5,13%
3	120 - 128	119.5 - 128.5	124	14	17,95%
4	129 - 137	128.5 - 137.5	133	26	33,33%
5	138 - 146	137.5 - 146.5	142	16	20,51%
6	147 - 155	146.5 - 155.5	151	9	11,54%
7	156 - 164	155.5 - 164.5	160	6	7,69%
Jumlah				78	100%

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 78 responden terdapat 38 guru yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 49% dan terdapat 40 guru yang mendapat skor di

atas rata-rata atau 51%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.4.
Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat frekuensi tertinggi pada batas kelas 128,5 – 137,5. Sedangkan frekuensi terendah terdapat pada batas kelas interval 101,5 – 110,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat komitmen organisasi, dapat diketahui dengan cara:

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$134,99 - 22,75 = 112,24 = 122$$

$$134,99 + 22,75 = 157,55 = 158$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 112 - 158

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 158 atau ≥ 159 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 159 – 160.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 122 atau ≤ 121 sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 121 – 102.

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata komitmen organisasi dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 78 sampel guru, sebagian besar mendapat skor antara 112 – 158, yaitu sebanyak 68 orang guru.

b. Deskripsi Data *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y)

Sesuai dengan indikator yang diteliti, variabel *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan angket dengan 30 item pernyataan yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang telah diisi oleh para responden yaitu guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan.

Berdasarkan hasil angket otoritas tersebut, diperoleh data dari 78 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 9971. Skor tertinggi 360 dan skor terendah

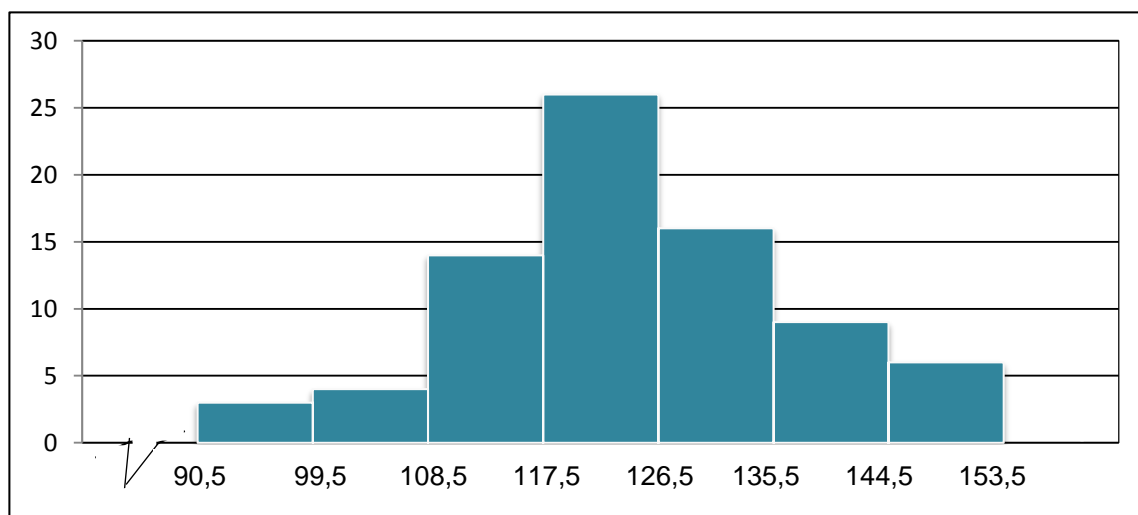
321 dengan skor rata-rata 127,83 dan simpangan baku sebesar 11,46.

Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5.
Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior*

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	91 - 99	90.5 - 99.5	95	1	1,28%
2	100 - 108	99.5 - 108.5	104	2	2,56%
3	109 - 117	108.5 - 117.5	113	6	7,69%
4	118 - 126	117.5 - 126.5	122	29	37,18%
5	127 - 135	126.5 - 135.5	131	23	29,49%
6	136 - 144	135.5 - 144.5	140	9	11,54%
7	145 - 153	144.5 - 153.5	149	8	10,26%
Jumlah				78	100%

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 78 responden terdapat 41 guru yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 53% dan terdapat 37 guru yang mendapat skor di atas rata-rata atau 47%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5.
Grafik Histogram *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat frekuensi tertinggi pada batas kelas 117,5 – 126,5. Sedangkan frekuensi terendah terdapat pada batas kelas interval 90,5 – 99,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat *organizational citizenship behavior*, dapat diketahui dengan cara:

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$127,83 - 11,46 = 116,37 = 116$$

$$127,83 + 11,46 = 139,29 = 139$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 116 – 139

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 139 atau ≥ 140 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 140 – 150.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 116 atau ≤ 115 sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 115 – 91.

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata *organizational citizenship behavior* dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 78 sampel guru, sebagian besar mendapat skor antara 116 – 139, yakni sebanyak 57 orang guru.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} atau H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} .

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel X = 0,0702.¹ Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 78$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,1003. Dengan demikian nilai $L_{hitung} = 0,0702 < L_{tabel} = 0,1003$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berdistribusi normal.

Perhitungan uji normalitas instrumen pada variabel Y yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel Y = 0,0673.² Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 78$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,1003. Dengan demikian nilai $L_{hitung} = 0,0673 < L_{tabel} = 0,1003$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y berdistribusi normal.

Dari perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai L_{tabel} (angka kritis) yang didapat lebih besar dari L_{hitung} yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

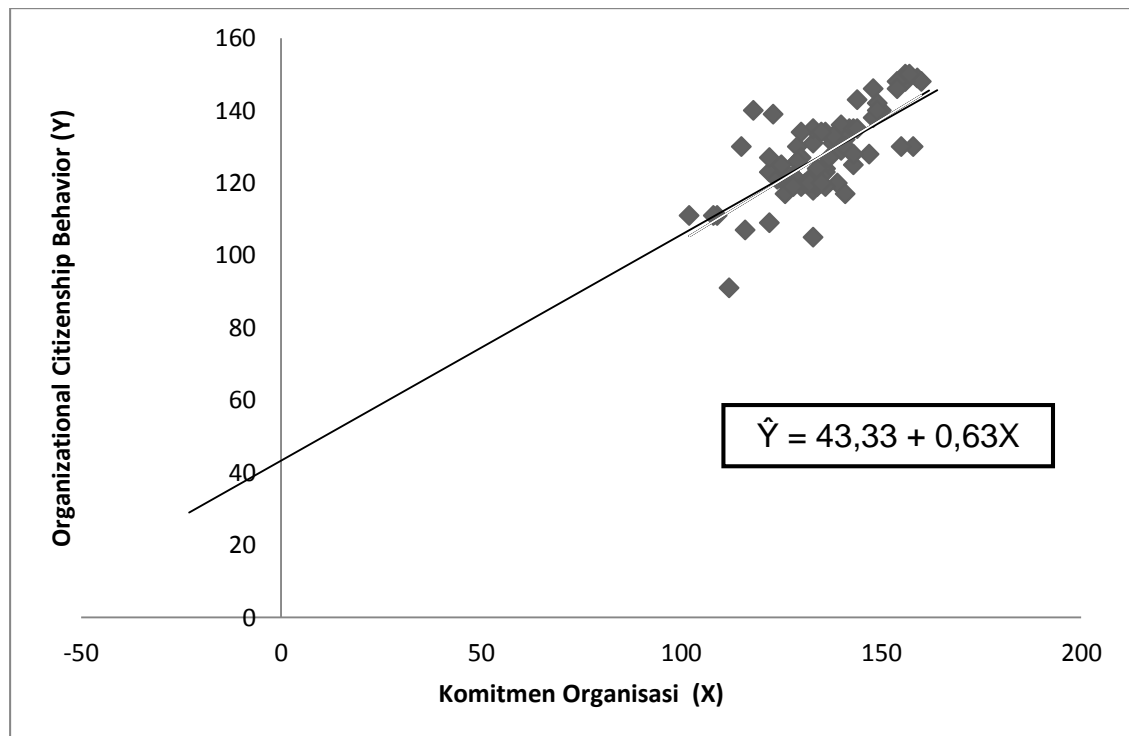
¹ Lampiran 15, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X*

² Lampiran 16, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y*

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antar kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 43,33 + 0,63x$.³

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 43,33$ dan konstanta $b = 0,63$. Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier maka tampak sebagai berikut:

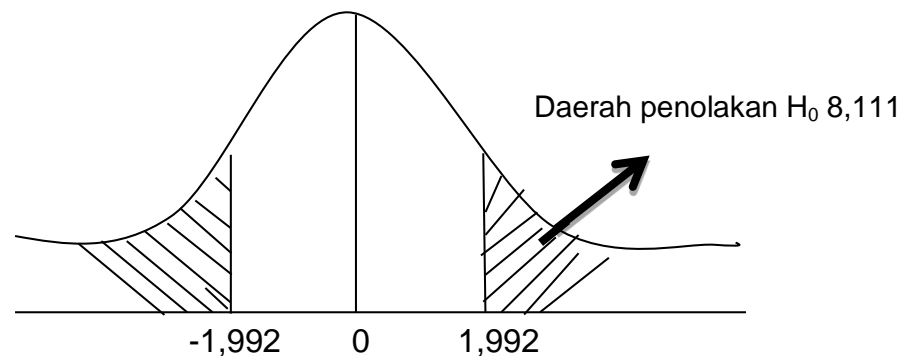


Gambar 4.6.
Diagram Pencar Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan
Organizational Citizenship Behavior Guru

³ Lampiran 19, *Perhitungan Uji Linieritas Dengan Persamaan Regresi Linier*

Kemudian selanjutnya adalah menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = 78$, diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 8,4460.

Dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka kritis pengujiannya adalah $t_{(n-k : \alpha/2)} = t_{(78-2, 0,05/2)} = t_{(76, 0,025)} = \pm 1,992$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (Sb) adalah sebesar 0,0772. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 8,111.



Gambar 4.7.
Kurva Uji – t untuk Pengujian Linearitas

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 maka keputusannya adalah menolak H_0 berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0: \beta \neq 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel (X) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap variabel (Y) Organizational Citizenship Behavior guru.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

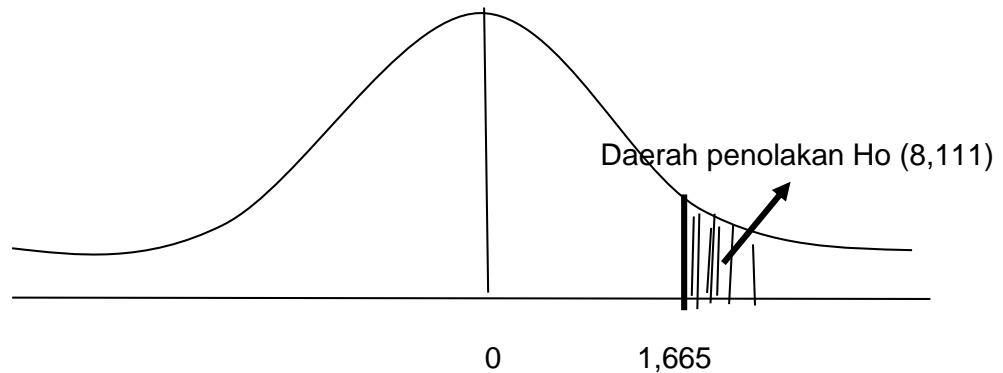
Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan.

Setelah data diperoleh, selanjutnya data diolah dengan menggunakan korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,6812.⁴ Sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,6812 > 1,665$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* guru. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 8,111⁵ untuk uji satu pihak dengan $dk = 78$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1,665.⁶ Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,111 > 1,665$ maka H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.

⁴ Lampiran 21, *Perhitungan Uji Koefisien Untuk Pengujian Hipotesis*

⁵ Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi*

⁶ Ibid.,



Gambar 4.8.
Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga disimpulkan:

- a. Hipotesis Nihil (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku kewargaan organisasi) Guru di SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan.
- b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku kewargaan organisasi) Guru di SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan.

Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} kesimpulan yang dapat ditarik adalah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* guru. Semakin tinggi

komitmen organisasi, maka semakin tinggi organizational citizenship behavior guru.

Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 46,40%.⁷ Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 46,40% terhadap organizational citizenship behavior Guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan. Sedangkan, 53,60% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar komitmen organisasi.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan komitmen organisasi guru SMA Negeri kecamatan Tambun Selatan, menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dilakukan sudah cukup baik. Hanya saja guru belum sepenuhnya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan, hal ini terlihat dari skor terendah terdapat pada skor hasil dari butir atau nomor item ke-25 sebesar 288, pada indikator loyalitas terhadap organisasi yang memuat pernyataan saya mengerjakan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa guru masih memiliki masalah disiplin dalam melakukan pekerjaannya sehingga hanya melakukan pekerjaan dengan baik bila dilakukan pengawasan.

⁷ Lampiran 21.

Skor tertinggi yang diperoleh komitmen organisasi (variabel X) terdapat pada butir atau nomor item ke-1 sebesar 357, pada indikator identifikasi (kepercayaan terhadap organisasi) dengan pernyataan saya percaya bahwa sekolah ini akan berkembang di masa yang akan datang. Melalui hasil skor jawaban tertinggi responden pada butir ini menggambarkan bahwa guru memiliki kepercayaan terhadap sekolah . . . Seperti yang dijelaskan oleh O'Reilly yang dikutip oleh Mullins, menyatakan komitmen organisasi adalah, "typically conceived of as an individual's psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty, and a belief in the values of the organization."⁸

Untuk data dari hasil penelitian yang diperoleh terkait dengan Organizational Citizenship Behavior guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior guru sudah cukup baik. Skor tertinggi yang diperoleh dari Organizational Citizenship Behavior (variabel Y) adalah 360. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-1. Butir ini termasuk ke dalam indikator Altruism (sikap membantu orang lain) dengan pernyataan saya siap membantu rekan sesama guru. Seperti yang dijelaskan oleh Smith yang dikutip oleh Michel, OCB is defined as extrarole, discretionary behavior that helps other organizational members perform their jobs."⁹

Bahwa Organizational Citizenship Behavior merupakan peran ekstra

⁸Laurie J. Mullins, op.cit h.812.

⁹ Michel Hersen(2004),Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, Industrial and Organizational Assessment (New Jersey: John Wiley & Sons,), h.413.

karyawan untuk menolong karyawan lain dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Sedangkan skor terendah yang diperoleh dari Organizational Citizenship Behavior (variabel Y) adalah 312. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-8. Butir ini termasuk ke dalam indikator Conscientiousness (mematuhi peraturan organisasi) dengan pernyataan saya patuh pada peraturan sekolah. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru masih belum menaati peraturan yang ada di sekolah.

Berdasarkan pembahasan kedua variabel di atas maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yaitu apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka organizational citizenship behavior guru juga akan semakin meningkat, begitu pula berlaku sebaliknya. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior, seperti yang telah dijelaskan pada bab II, salah satunya teori yang dikemukakan George dan Jones yang mengatakan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung mempengaruhi *organizational citizenship behavior* melalui komitmen afektif. Juga menurut *Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino, & Rosner, A. Cohen, Elstad Sesen & Basim* yang mengatakan bahwa bahwa komitmen organisasi adalah sikap membangun kedua yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan perilaku OCB guru. Terakhir menurut LePine menjelaskan bahwa OCB berhubungan

dengan perilaku karyawan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan persepsi keadilan. Berdasarkan teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship behavior* seseorang. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang baik biasanya memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi dalam organisasi

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali peneliti lakukan dalam hal mencari hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasi) guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan. Dengan demikian, peneliti sangat menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan sangat jauh dari kata sempurna mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:

1. Variabel yang diteliti terbatas pada komitmen organisasi (variabel X) dan *organizational citizenship behavior* (variabel Y) yang terjadi antar guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan. Di samping masih banyak variabel lain yang juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

2. Ukuran sampel yang diambil peneliti pada penelitian ini hanya berada pada lingkup populasi terjangkau yaitu guru-guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan.