

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Untuk mencapai tujuan tersebut, pada bab ini akan dibahas lima hal yaitu: deskripsi data, pengujian prasyarat analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini ialah guru PNS Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur yang berjumlah 190 guru PNS. Dengan menggunakan teknik simple random sampling dengan perhitungan rumus slovin didapat sampel sebanyak 66 orang. Berikut karakteristik-karakteristik sampel yang peneliti dapat setelah melakukan penelitian.

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Asal Sekolah

Di kecamatan Jatinegara terdapat 9 Sekolah Menengah Pertama Negeri. Dengan jumlah sampel 66 guru dan dengan menggunakan teknik random sampling, diperoleh sampel guru yang berasal dari SMPN 14 sebanyak 3 orang guru dengan persentase 4.55%, SMPN 25 sebanyak 10 orang guru dengan

persentase 15.15%, SMPN 26 sebanyak 10 orang guru dengan persentase 15.15%, SMPN 36 sebanyak 6 orang guru dengan persentase 9.09%, SMPN 52 sebanyak 6 orang guru dengan persentase 9.09%, SMPN 62 sebanyak 4 orang guru dengan persentase 6.06%, SMPN 148 sebanyak 8 orang guru dengan persentase 12.12%, SMPN 149 sebanyak 10 orang guru dengan persentase 15.15% dan SMPN 243 sebanyak 9 orang guru dengan persentase 13.64%.

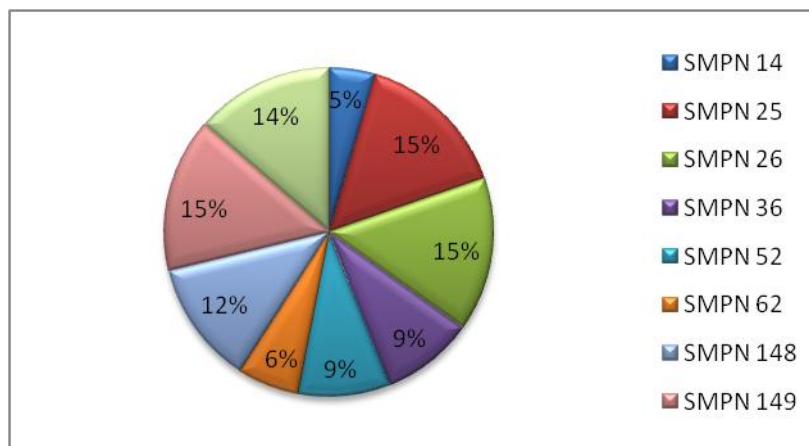
Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Asal Sekolah

No.	Asal Sekolah	Frekuensi	Persentase
1	SMPN 14	3	4.55%
2	SMPN 25	10	15.15%
3	SMPN 26	10	15.15%
4	SMPN 36	6	9.09%
5	SMPN 52	6	9.09%
6	SMPN 62	4	6.06%
7	SMPN 148	8	12.12%
8	SMPN 149	10	15.15%
9	SMPN 243	9	13.64%
Jumlah		66	100.00%

Sumber : Tabel data guru berdasarkan asal sekolah (Data Lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel di atas digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Frekuensi Guru Berdasarkan Asal Sekolah

Sumber : Frekuensi guru berdasarkan asal sekolah
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

Sebanyak 66 guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini terbagi menjadi 8 rentang lama bekerja, yaitu rentang 7-10 tahun sebanyak 5 orang guru dengan persentase 7.58%, 11-14 tahun sebanyak 6 orang guru dengan persentase 9.09%, 15-18 tahun sebanyak 11 orang guru dengan persentase 16.67%, 19-22 tahun sebanyak 17 orang guru dengan persentase 25.76%, 23-26 tahun sebanyak 10 orang guru dengan persentase 15.15%, 27-30 tahun sebanyak 6 orang guru dengan persentase 9.09%, 31-34 tahun sebanyak 6 orang guru dengan persentase 9.09% dan 35-38 tahun sebanyak 5 orang guru dengan persentase 7.58%.

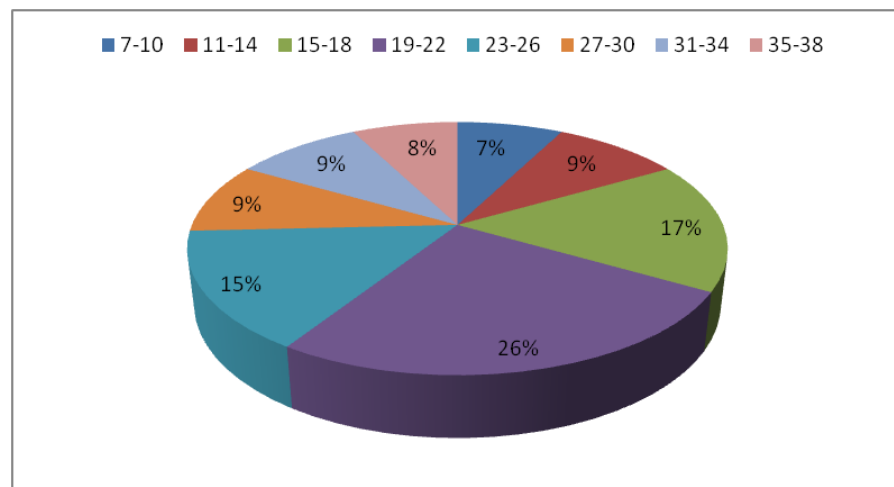
Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama	Frekuensi	Persentase
1	7-10	5	7.58%
2	11-14	6	9.09%
3	15-18	11	16.67%
4	19-22	17	25.76%
5	23-26	10	15.15%
6	27-30	6	9.09%
7	31-34	6	9.09%
8	35-38	5	7.58%
Jumlah		66	100.00%

Sumber : Tabel data guru berdasarkan lama bekerja
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel di atas digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut



Gambar 4.2 Frekuensi Guru Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : Frekuensi guru berdasarkan lama bekerja
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Sebanyak 66 guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini terbagi menjadi 7 rentang usia, yaitu rentang 35-38 tahun sebanyak 3 orang guru dengan persentase 4.55%, 39-42 tahun sebanyak 6 orang guru dengan persentase 9.09%, 43-46 tahun sebanyak 12 orang guru dengan persentase 18.18%, 47-50 tahun sebanyak 17 orang guru dengan persentase 25.76%, 51-54 tahun sebanyak 18 orang guru dengan persentase 27.27%, 55-58 tahun sebanyak 7 orang guru dengan persentase 10.61% dan 59-62 tahun sebanyak 3 orang guru dengan persentase 4.55%.

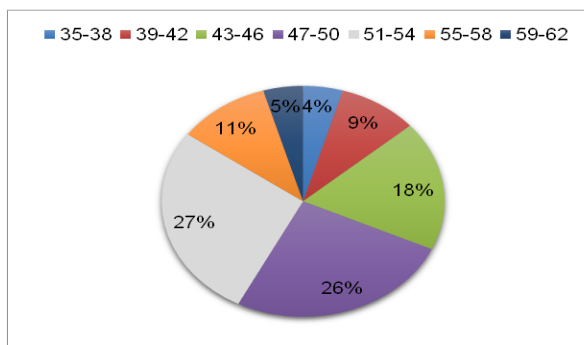
Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

No	Usia (Thn)	Frekuensi	Persentase
1	35-38	3	4.55%
2	39-42	6	9.09%
3	43-46	12	18.18%
4	47-50	17	25.76%
5	51-54	18	27.27%
6	55-58	7	10.61%
7	59-62	3	4.55%
Jumlah		66	100.00%

Sumber : Tabel data guru berdasarkan usia
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel di atas digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut



Gambar 4.3 Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

Sumber : Frekuensi guru berdasarkan usia
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sebanyak 66 guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir yang berbeda-beda. Guru dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 59 orang dengan persentase 89.39% dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 7 orang dengan persentase 10.61%.

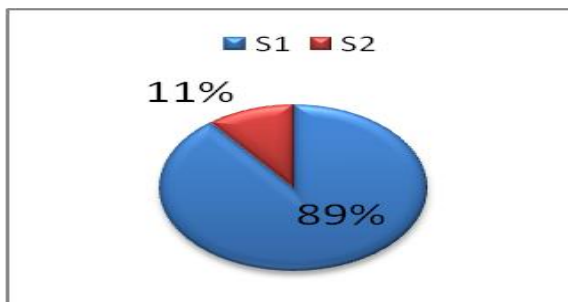
Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	S1	59	89.39%
2	S2	7	10.61%
Jumlah		66	100.00%

Sumber : Tabel data guru berdasarkan pendidikan terakhir
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel di atas digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut



Gambar 4.4 Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

Sumber : Frekuensi guru berdasarkan usia
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

e. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebanyak 66 guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari 21 orang guru laki-laki dengan persentase 31.82% dan 45 orang guru perempuan dengan persentase 68.18%.

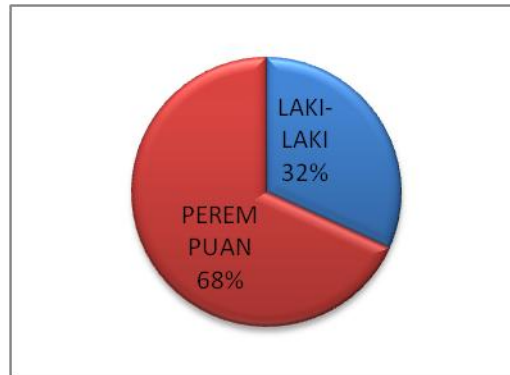
Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	21	31.82%
2	Perempuan	45	68.18%
Jumlah		66	100.00%

Sumber : Tabel data guru berdasarkan jenis kelamin
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel di atas digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut



Gambar 4.5 Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Frekuensi guru berdasarkan jenis kelamin
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Data *organizational citizenship behavior* diperoleh melalui pengisian instrumen yang berupa kuesioner yang diisi oleh 66 responden yang merupakan guru PNS di SMPN Kecamatan Jatinegara. Instrumen penelitian berisikan 32 butir pernyataan yang terbagi menjadi 5 indikator dan telah melalui proses validasi dan reliabilitas.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor tertinggi sebesar 155 dan skor terendah sebesar 83. Rata-rata skor variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 122.82,

varians (S^2) sebesar 236.243, simpangan baku (S) sebesar 15.37, modus sebesar 124 dan median sebesar 124.

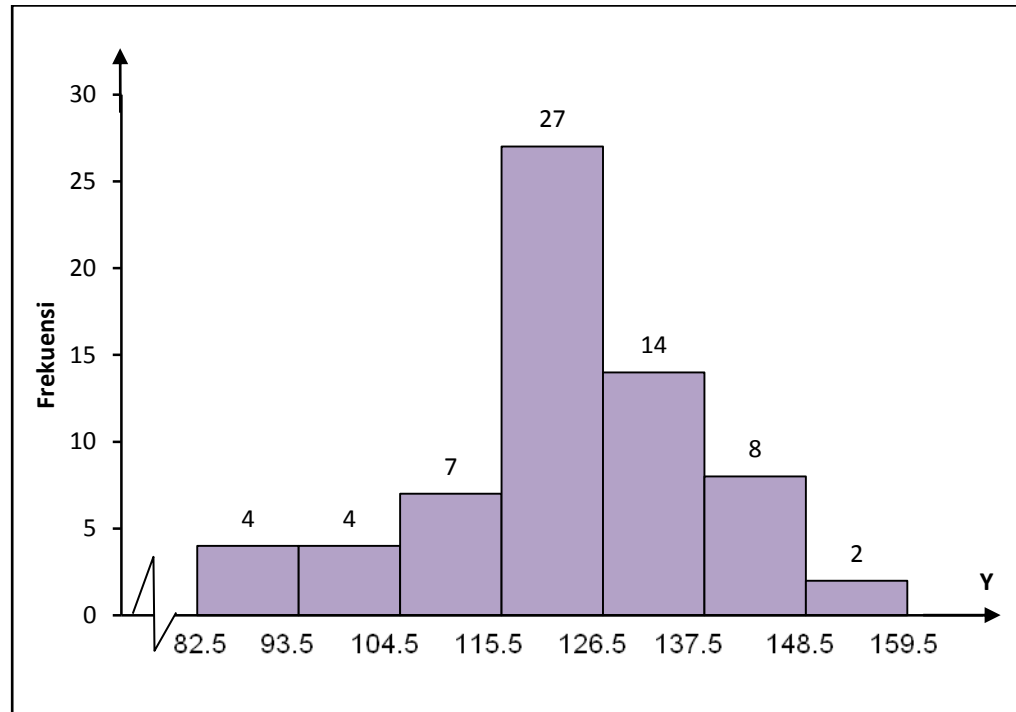
Distribusi frekuensi data *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor sebesar 72, banyaknya kelas interval 7.00 dan panjang interval kelas 10.29 yang dibulatkan menjadi 11.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*)

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	83-93	82.5 - 93.5	88	4	6.06%
2	94-104	93.5 - 104.5	99	4	6.06%
3	105-115	104.5 - 115.5	110	7	10.61%
4	116-126	115.5 - 125.5	121	27	40.91%
5	127-137	126.5 - 137.5	132	14	21.21%
6	138-148	137.5 - 148.5	143	8	12.12%
7	149-159	148.5 - 159.5	154	2	3.03%
Jumlah				66	100%

Sumber : Tabel distribusi frekuensi variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase kelas tertinggi variabel *organizational citizenship behavior* terletak pada interval kelas ke 4 yaitu 116-126 dengan persentase sebesar 40.91%. Sementara persentase terendah terletak pada interval kelas ke 7 yaitu 149-159 dengan persentase sebesar 3.03%. Untuk lebih jelasnya data frekuensi variabel *organizational citizenship behavior* digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.6 Histogram *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Grafik histogram *Organizational Citizenship Behavior*
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

b. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen yang berupa kuesioner yang diisi oleh 66 responden yang merupakan guru PNS di SMPN Kecamatan Jatinegara. Instrumen penelitian berisikan 30 butir pernyataan yang terbagi menjadi 5 indikator dan telah melalui proses validasi dan reliabilitas.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor tertinggi sebesar 146 dan skor terendah sebesar 82. Rata-rata skor

variabel kepuasan kerja sebesar 117.50, varians (S^2) sebesar 132.28, simpangan baku (S) sebesar 11.50, modus sebesar 108 dan median sebesar 116.5.

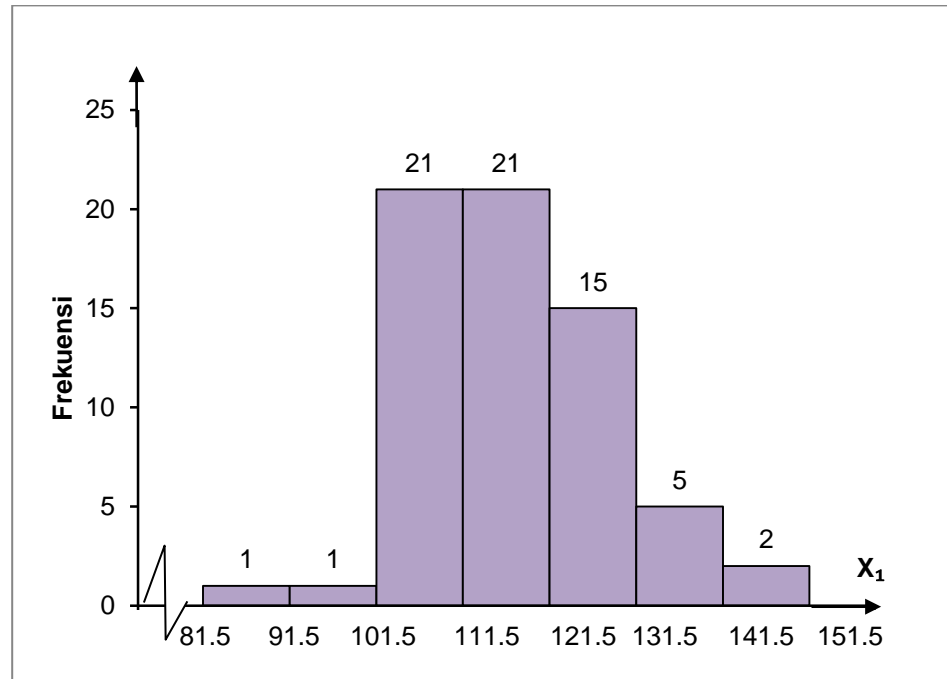
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor sebesar 64, banyaknya kelas interval 7.00 dan panjang interval kelas 9.14 yang dibulatkan menjadi 10.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	82-91	81.5 - 91.5	86.5	1	1.52%
2	92-101	91.5 - 101.5	96.5	1	1.52%
3	102-111	101.5 - 111.5	106.5	21	31.82%
4	112-121	111.5 - 121.5	116.5	21	31.82%
5	122-131	121.5 - 131.5	126.5	15	22.73%
6	132-141	131.5 - 141.5	136.5	5	7.58%
7	142-151	141.5 - 151.5	146.5	2	3.03%
Jumlah				66	100%

Sumber : Tabel distribusi frekuensi variabel X_1 (Kepuasan Kerja)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase kelas tertinggi variabel kepuasan kerja terletak pada interval kelas ke 4 yaitu 112-121 dengan persentase sebesar 31.82%. Sementara persentase terendah terletak pada interval kelas ke 1 yaitu 82-91 dengan persentase sebesar 1.52%. Untuk lebih jelasnya data frekuensi variabel kepuasan kerja digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.7 Histogram Kepuasan Kerja

Sumber : Grafik histogram Kepuasan Kerja
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

c. Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen yang berupa kuesioner yang diisi oleh 66 responden yang merupakan guru PNS di SMPN Kecamatan Jatinegara. Instrumen penelitian berisikan 32 butir pernyataan yang terbagi menjadi 5 indikator dan telah melalui proses validasi dan reliabilitas.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor tertinggi sebesar 158 dan skor terendah sebesar 79. Rata-rata skor

variabel komitmen organisasi sebesar 121.08, varians (S^2) sebesar 415.52, simpangan baku (S) sebesar 20.38, modus sebesar 137 dan median sebesar 119.5.

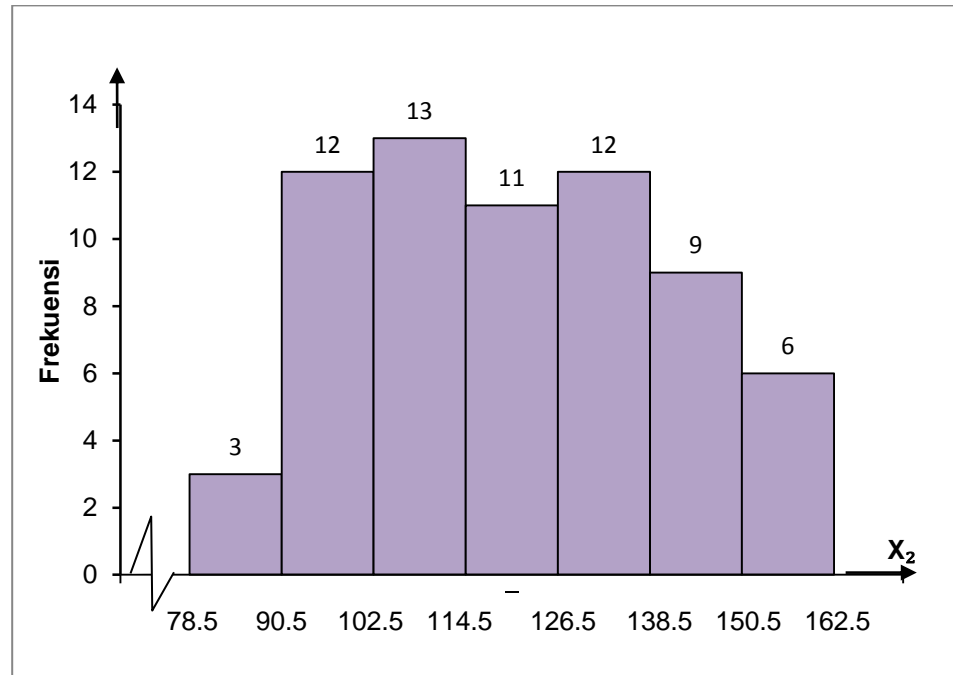
Distribusi frekuensi data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor sebesar 79, banyaknya kelas interval 7.00 dan panjang interval kelas 11.28 yang dibulatkan menjadi 12.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	79-90	78.5 - 90.5	84.5	3	4.55%
2	91-102	90.5 - 102.5	96.5	12	18.18%
3	103-114	102.5 - 114.5	108.5	13	19.70%
4	115-126	114.5 - 126.5	120.5	11	16.67%
5	127-138	126.5 - 138.5	132.5	12	18.18%
6	139-150	138.5 - 150.5	144.5	9	13.64%
7	151-162	150.5 - 162.5	156.5	6	9.09%
Jumlah				66	100%

Sumber : Tabel distribusi frekuensi variabel X_2
(Komitmen Organisasi)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase kelas tertinggi variabel komitmen organisasi terletak pada interval kelas ke 3 yaitu 103-114 dengan persentase sebesar 19.70%. Sementara persentase terendah terletak pada interval kelas ke 1 yaitu 79-90 dengan persentase sebesar 4.55%. Untuk lebih jelasnya data frekuensi variabel komitmen organisasi digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.8 Histogram Komitmen Organisasi

Sumber : Grafik histogram Komitmen Organisasi
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

B. Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan data galat taksiran. Uji yang digunakan adalah uji Liliefors. Menurut uji Liliefors data dinyatakan normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$. berdasarkan L_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 66, data dinyatakan normal apabila kurang dari 0.1091 pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$. berikut rangkuman hasil perhitungan uji normalitas untuk masing-masing galat taksiran.

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran Regresi	n	L _{hitung}	L _{tabel}	Keterangan
			$\alpha = 0,05$	
Y atas X ₁	66	0.08159	0.1091	Normal
Y atas X ₂	66	0.05103	0.1091	Normal

Hasil perhitungan normalitas untuk galat taksiran Y atas X₁ diperoleh L_{hitung} sebesar 0.08159 sedangkan L_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah 0.1091. Dari hasil tersebut terlihat bahwa L_{hitung} < L_{tabel}, sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran *Organizational Citizenship Behavior* atas Kepuasan Kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Perhitungan normalitas untuk galat taksiran Y atas X₂ diperoleh L_{hitung} sebesar 0.05103 sedangkan L_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah 0.1091. Dari hasil tersebut terlihat bahwa L_{hitung} < L_{tabel}, sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran *Organizational Citizenship Behavior* atas Komitmen Organisasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa kedua hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y, X₁ dan X₂ memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians skor Y yang dikelompokkan berdasarkan skor X. Pengujian

homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett's dengan taraf signifikansi 5% dan memiliki ketentuan sebagai berikut:

Ho: Varians Y atas $X_{12,\dots,n}$ homogen

Ha : Varians Y atas $X_{12,\dots,n}$ tidak homogen

Kriteria dalam pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho diterima, jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

Ho ditolak, jika $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

Berikut rangkuman hasil perhitungan uji homogenitas Y atas X_1 dan Y atas X_2 .

Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji Homogenitas

Varians	Dk	χ^2_{hitung}	$\chi^2_{tabel} (\alpha, 0,05)$	Keterangan
Y atas X_1	32	24.33	46.19	Homogen
Y atas X_2	43	24.73	59.30	Homogen

Hasil perhitungan uji homogenitas varians kelompok data Y atas X_1 diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 24.33 sedangkan χ^2_{tabel} pada derajat kebebasan 32 dan $\alpha = 0.05$ sebesar 46.19. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data Y atas X_1 adalah homogen. Perhitungan uji homogenitas kelompok data Y atas X_2 diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar

24.73 sedangkan χ^2_{tabel} pada derajat kebebasan 43 dan $\alpha= 0.05$ sebesar 59.30. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data Y atas X_2 adalah homogen.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa kedua hasil perhitungan uji homogenitas menunjukkan bahwa H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data bersifat homogen.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui korelasi antara variabel-variabel dan mengetahui seberapa besar korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Ada tiga hipotesis yang telah dirumuskan dan diuji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.
2. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.
3. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*.

Berikut perumusan dan pengujian masing-masing hipotesis.

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji, dirumuskan sebagai berikut:
“Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior”.

Hasil uji regresi linear variabel Y atas X_1 dengan persamaan $\hat{Y} = a + bX_1$, diperoleh nilai konstanta $a = 0.61$ dan koefisien regresi $b = 50.61$. sehingga bentuk hubungan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* ditunjukkan oleh persamaan analisis regresi linear adalah $\hat{Y} = 50.61 + 0.61X_1$.

Uji linearitas dan signifikansi koefisien arah regresi menggunakan uji F, berikut gambaran perolehan harga F.

Tabel 4.11 Hasil Analisis ANAVA Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 50.61 + 0.61X_1$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
TOTAL	66	1010920		F _{hitung}	F _{tabel}	
Regresi a	1	995564.18				
regresi b/a	1	3247.15	3247.15	17.16**	3.99	7.04825
Residu	64	12108.66	189.20			
Tuna Cocok	31	6322.41	203.95	1.23 ^{ns}	1.78	2.26952
Galat Keleliruan	35	5786.25	165.32			

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

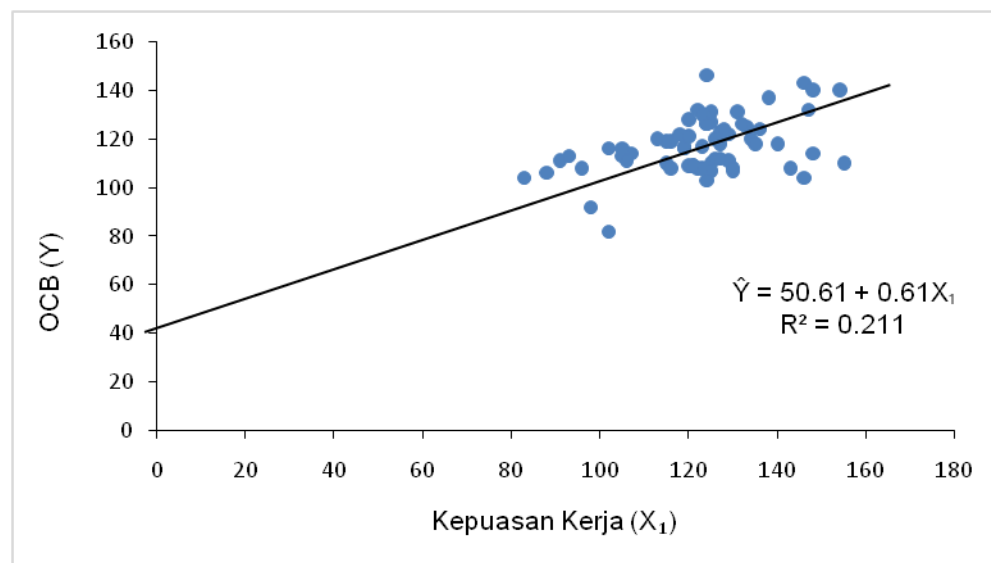
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** = Regresi signifikan ($17.16 > 3.99$ pada $\alpha = 0,05$)

ns = Non Signifikansi, berarti Linear ($1.23 < 1.78$ pada $\alpha = 0.05$)

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa untuk regresi sederhana $F_{hitung} (17.16) > F_{tabel} (3.99)$ pada $\alpha = 0,05$, sehingga persamaan $\hat{Y} = 50.61 + 0,61X_1$ signifikan. Untuk tuna cocok $F_{hitung} (1.23) < F_{tabel} (1.78)$ pada $\alpha = 0,05$, sehingga persamaan regresi $\hat{Y} = 50.61 + 0.61X_1$ bersifat linear.

Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.9 Persamaan Regresi *Organizational Citizenship*

***Behavior* dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi *product moment* antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* r_{y_1} sebesar 0.460. Hasil pengujian diperoleh $t_{hitung} (4.14)$ lebih besar dari $t_{tabel} (2.00)$ pada $\alpha = 0.05$.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana
antara X_1 dengan Y**

dk	Koefisien Korelasi Sederhana	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
64	$r_{y_1} = 0.460$	4.14	2.00	2.65

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya $(r_{y_1})^2 = 0.211$, yang berarti bahwa 21.15% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji, dirumuskan sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*”.

Hasil uji regresi linear variabel Y atas X_2 dengan persamaan $\hat{Y} = a + bX_2$, diperoleh nilai konstanta $a = 0.42$ dan koefisien regresi $b = 72.40$. sehingga bentuk hubungan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* ditunjukkan oleh persamaan analisis regresi linear adalah $\hat{Y} = 72.40 + 0.42X_2$.

Uji linearitas dan signifikansi koefisien arah regresi menggunakan uji F, berikut gambaran perolehan harga F.

Tabel 4.13 Hasil Analisis ANAVA Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 72.40 + 0.42X_2$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,05$
TOTAL	66	1010920		Fhitung	Ftabel	
Regresi a	1	995564.18				
regresi b/a	1	4682.60	4682.60	28.08**	3.99	7.04825
Residu	64	10673.22	166.77			
Tuna Cocok	42	6541.72	155.76	0.90 ^{ns}	1.89	2.47988
Galat Keleliruan	24	4131.50	172.15			

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

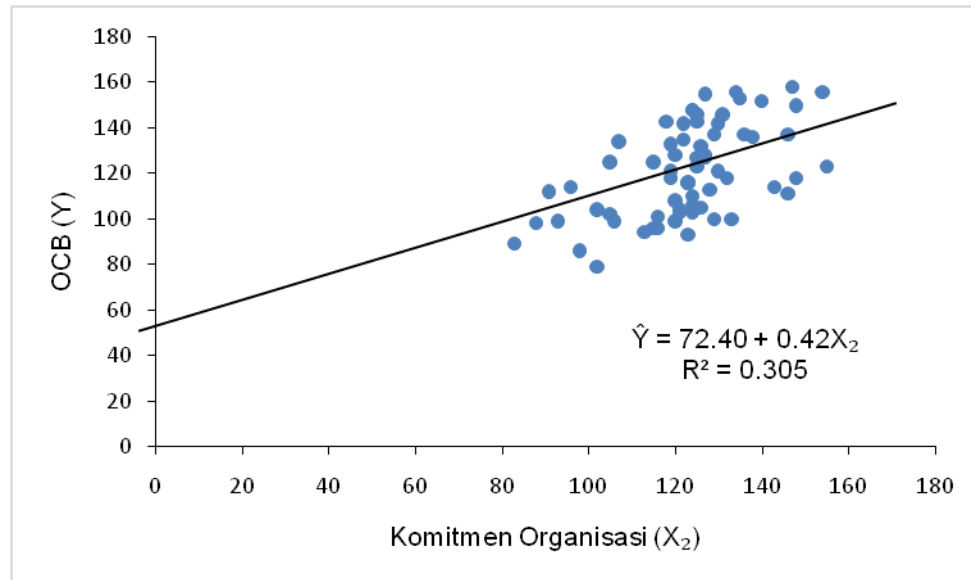
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** = Regresi signifikan (28.08 > 3.99 pada $\alpha = 0,05$)

ns = Non Signifikansi, berarti Linear (0.90 < 1.89 pada $\alpha = 0,05$)

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa untuk regresi sederhana F_{hitung} (28.08) > F_{tabel} (3.99) pada $\alpha = 0,05$, sehingga persamaan $\hat{Y} = 72.40 + 0.42X_2$ signifikan. Untuk tuna cocok F_{hitung} (0.90) < F_{tabel} (1.89) pada $\alpha = 0,05$, sehingga persamaan regresi $\hat{Y} = 72.40 + 0.42X_2$ bersifat linear.

Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.10 Persamaan Regresi *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi *product moment* antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* r_{y_2} sebesar 0.552. Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} (5.30) lebih besar dari t_{tabel} (2.00) pada $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana antara X_1 dengan Y

dk	Koefisien Korelasi Sederhana	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
64	$r_{y_2} = 0.552$	5.30	2.00	2.65

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya $(r_{y_1})^2 = 0.305$, yang berarti bahwa 30.49% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji, dirumuskan sebagai berikut: “*terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan organizational citizenship behavior*”.

Hasil uji linearitas dan signifikansi koefisien arah regresi menggunakan uji F seperti pada 2 hipotesis sebelumnya. Hasil uji linier antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Dengan nilai konstanta $a = 37.846$ dan regresi $b_1 = 0.382$, dan $b_2 = 0.331$, dengan demikian di dapat bentuk persamaan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* $\hat{Y} = 37.846 + 0.382X_1 + 0.331X_2$.

Tabel 4.15 Hasil Analisis ANAVA Persamaan Regresi Ganda

$$\hat{Y} = 37.846 + 0.382X_1 + 0.331X_2$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	66	1010920		18.809	3.14	4.9588
Regresi	2	5741.16	2870.58			
Residu	63	9614.656	152.61			

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Regresi ganda signifikan ($18.809 > 3.14$) pada $\alpha = 0.05$

Koefisien korelasi ganda kedua variabel bebas dengan *organizational citizenship behavior* ($R_{y.12}$) = 0.611, koefisien determinasi ($R_{y.12}$)² sebesar 0.374, dan diinterpretasikan sebesar 37% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hasil uji signifikansi diperoleh harga $F_{hitung} 18.809 > F_{tabel} 3.14$ pada $\alpha = 0.05$, sehingga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*, bila komitmen organisasi sebagai pengontrol, dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Koefisien korelasi parsial yang diperoleh dan hasil pengujiannya pada tabel berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial
antara X_1 dengan Y, Pengontrol X_2**

dk	Koefisien Korelasi Sederhana	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
63	$r_{y1.2} = 0.315$	2.63	2.00	2.66

Signifikan ($t_{hitung} = 2.63 > t_{tabel} = 2.00$ pada pada $\alpha = 0.05$)

Berdasarkan tabel perhitungan di atas dengan derajat kebebasan = 63 dan $\alpha = 0.05$ diperoleh $t_{hitung} 2.63 >$ dari $t_{tabel} 2.00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dikontrol oleh komitmen organisasi.

Hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, bila kepuasan kerja sebagai pengontrol, dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Koefisien korelasi parsial yang diperoleh dan hasil pengujiannya pada tabel berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial
antara X_2 dengan Y, Pengontrol X_1**

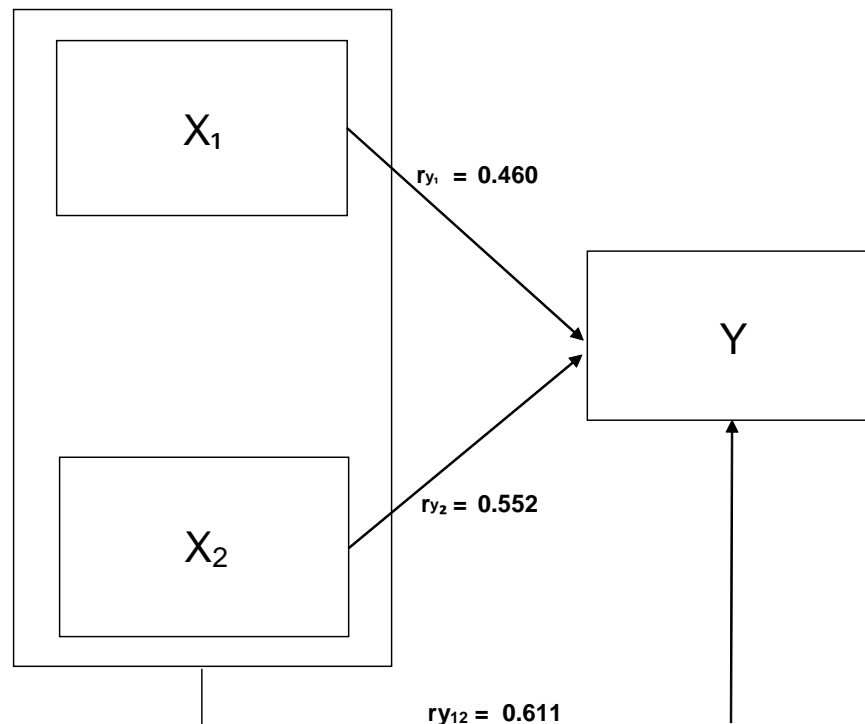
dk	Koefisien Korelasi Sederhana	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
63	$r_{y2.1} = 0.454$	4.04	2.00	2.66

Signifikan ($t_{hitung} = 4.04 > t_{tabel} = 2.00$ pada pada $\alpha = 0.05$)

Berdasarkan tabel perhitungan di atas dengan derajat kebebasan = 63 dan $\alpha = 0.05$ diperoleh $t_{hitung} 4.04 >$ dari $t_{tabel} 2.00$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dikontrol oleh kepuasan kerja.

Ringkasan model analisis korelasional dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 4.11 Model Empiris Antar Variabel

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian di atas diuraikan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*, dengan $dk = 64$ dan $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai r_{y1} sebesar 0.460, nilai $t_{hitung} = 4.14$ dan $t_{tabel} = 2.00$, sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini membuktikan pandangan Robbins dan Coulter yang menyatakan,

*“It seems logical to assume that job satisfaction should be a major determinant of an employees OCB. Satisfied employees would seem more likely to talk positively about the organization, help others and go above and beyond normal job expectation. Research suggests that there is a modest overall relationship between job satisfaction and OCB”.*¹

Tampaknya logis untuk mengasumsikan bahwa kepuasan kerja harus menjadi faktor penentu utama dari perilaku OCB. Karyawan yang puas akan tampak cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan kinerja mereka melampaui

¹ Stephen P. Robbins and Marry Coulter, *Management* (Upper Saddle River-New Jersey: Prentice Hall, 2012), h. 404

perkiraan normal. Penelitian menunjukkan terdapat hubungan keseluruhan yang sederhana antara kepuasan kerja dan OCB.

Hasil penelitian ini sesuai pula dengan jurnal Gita Andriani, M. As'ad Djalali dan Diah Sofiah, dalam penelitiannya yang berjudul "Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Karyawan". Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kecenderungan karyawan berperilaku OCB semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Subyek dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Analisis data menggunakan analisis korelasi *Product Moment* menunjukkan $r_{xy} = 0,758$ dengan taraf signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan dengan OCB, sehingga hipotesis diterima.²

Berdasarkan hasil temuan, konsep teori dan hasil penelitian relevan yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. Dimana jika seorang guru mendapatkan kepuasan kerja

²<http://library.gunadarma.ac.id/journal/view/7868/organizational-citizenship-behavior-dan-kepuasan-kerja-pada-karyawan.html/>

(Gita Andriani, M. As'ad Djalali dan Diah Sofiah, *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 03, No. 01, 341-354, 2012), diakses pada tanggal 20 Februari 2017

pada tingkat yang lebih baik cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih baik pula, serta tingkat *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi.

2. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi sederhana antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, dengan $dk = 64$ dan $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai r^2 sebesar 0.552, nilai $t_{hitung} = 5.30$ dan $t_{tabel} = 2.00$, sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini membuktikan pendapat Fred Luthans yang menyebutkan bahwa: “*The attitudinal foundation indicates that employees engage in OCB’s in order to reciprocate the action of their organizations. Motivational dimension, job satisfaction and organizational commitment clearly relate to OCB’s*”.³ Sikap dasar yang ditunjukkan oleh karyawan yang berperilaku OCB terhadap organisasinya akan saling memberikan manfaat yang timbal balik antara karyawan dengan organisasinya. Dimensi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi jelas berhubungan dengan OCB.

³ Fred Luthans, *Organizational Behavior 11th edition* (Boston: McGraw-Hill, 2008), h. 141

Pendapat lainnya berasal dari Kreitner Kinicki, yang menyatakan, “*This relationship is important to recognize because employee’s OCB’s were positively correlated with their conscientiousness at work, organizational commitment, performance ratings and promotions*”.⁴ Hubungan ini penting untuk dikenali karena OCB karyawan ini berhubungan positif dengan kesadaran mereka di tempat kerja, komitmen organisasi, penilaian kinerja dan promosi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan jurnal Bogy Juniar Gintang Kumara. Dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior”. Kesimpulan penelitian ini yaitu adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB, tingkat OCB pada karyawan Ratu Luwes Pasar Legi tergolong tinggi, komitmen organisasi karyawan pada Ratu Luwes Pasar Legi tergolong tinggi dan sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 89,3%.⁵

Berdasarkan hasil temuan, konsep teori dan hasil penelitian relevan yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan *organizational*

⁴ Kreitner Kinicki, *Organizational Behavior 8th edition* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 174

⁵ http://eprints.ums.ac.id/28892/1/03_HALAMAN_DEPAN.pdf

(Bogy Juniar Gintang Kumara, *Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior*, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014), diakses pada tanggal 20 Februari 2017

citizenship behavior. Dimana jika seorang guru yang diberikan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, semangat kerja yang tinggi, kemauan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi, berpartisipasi aktif dan loyal terhadap organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi serta meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*, dengan $dk = 63$ dan $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai r_{y12} sebesar 0.611, nilai $t_{hitung} = 18.809$ dan $t_{tabel} = 3.14$, sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini membuktikan pendapat pendapat Kurz dan Bartram yang dikutip oleh Robertson, Callinan dan 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 commitments.*⁶

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

Selanjutnya, pendapat LePine, Erez dan Johnson yang dikutip oleh Pastorno and 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 positive things to assist the organization.*⁷

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.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan jurnal David A. Foote and Thomas Li-Ping Tang, dalam penelitiannya yang berjudul “*Job*

⁶ Ivan T. Robertson, Militza Callinan & Dave Bartram, *Organizational Effectiveness: The Role of Psychology* (UK: John Wiley & Sons, Ltd, 2002), h. 274

⁷ Ellen Pastorno & Susann Doyle-Partllo, *What is Psychology? 2nd Edition* (USA: Thomson Wadsworth, 2009). H.734

Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams?"

The relationship between job satisfaction and OCB was shown to be significant, as was the relationship between team commitment and OCB. Most importantly, the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior was moderated by team commitment, such that the relationship was stronger when team commitment was high.⁸

Hubungan antara kepuasan kerja dan OCB terbukti signifikan, seperti hubungan antara komitmen tim dan OCB. Yang paling penting, hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional dimoderatori oleh komitmen tim, sehingga hubungan lebih kuat ketika komitmen tim adalah tinggi.

Berdasarkan hasil temuan, konsep teori dan hasil penelitian relevan yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. Dimana jika seorang guru mendapatkan kepuasan kerja pada tingkat yang lebih baik dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi

⁸ <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/00251740810882680>

(David A. Foote and Thomas Li-Ping Tang, *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams?*, Department of Management and Marketing, Jennings A. Jones College of Business, Middle Tennessee State University, Murfreesboro, Tennessee, USA, 2008), diakses pada tanggal 20 Februari 2017

cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih baik pula, sehingga meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak, disadari pula masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini. Diantaranya keterbatasan faktor yang diteliti yakni antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, sementara masih banyak faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Selain itu, keterbatasan-keterbatasan lainnya dalam penelitian di antara lain:

1. Terbatasnya waktu yang dimiliki responden untuk mengisi kuesioner. Karen diperlukan waktu cukup lama dalam penyebaran dan pengisian kuesioner untuk uji coba maupun kuesioner penelitian
2. Keterbatasan kemampuan peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*
3. Penelitian dilakukan pada objek terbatas, yaitu guru PNS SMPN di Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur