



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR**

(Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**YUSRIN RIZQI FARADITA
NIM. 135030201111119**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2017**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji Skripsi, Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya Malang pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 27 September 2017

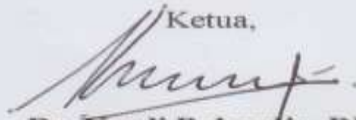
Skripsi atas nama : Yusrin Rizqi Faradita

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo)

dan dinyatakan **LULUS**

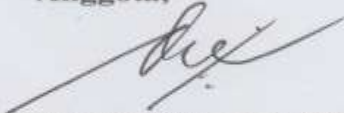
MAJELIS PENGUJI

Ketua,



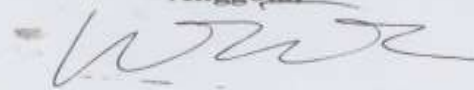
Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 19570127 198403 1 001

Anggota,



Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota,



M. Cahyo Widyo Sulistyono, SE, MBA
NIP. 201304830318 1 001



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia

Telp. : +62-341-553737, 568914, 558226 Fax : +62-341-558227

http://fia.ub.ac.id

E-mail: fia@ub.ac.id

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Dengan ini menyatakan menjadi penguji mahasiswa yang tertera sebagai berikut :

Nama : Yusrin Rizqi Faradita

NIM : 135030201111119

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Akan Melaksanakan Ujian Skripsi Pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 27 September 2017

Pukul : 08.00-09.30

Tempat : Ruang Ujian Lantai 6 Gedung B FIA UB

No.	Nama Komisi Penguji	Pembimbing	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Kusdi Rahardjo, DEA	Ketua		18/09/2017
2.	Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA	Anggota		
3.	Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, SE, MBA	Anggota		

Formulir dibuat rangkap 2 untuk :

1. Mahasiswa
2. Jurusan/Program Studi

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, Juli 2017

Mahasiswa



Yusrin Rizqi Faradita

NIM-135030201111119



CURRICULUM VITAE



BIODATA

Nama : Yusrin Rizqi Faradita
 Tempat, Tgl Lahir : Pasuruan, 23 Juni 1995
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Status : Belum Kawin
 Alamat : Jalan Bader No 447 Kalirejo, Bangil, Pasuruan
 Telephone : 0822-3343-0546
 Email : Yusrin_37@ymail.com

PENDIDIKAN

FORMAL :

- 2000 – 2007 **SD NEGERI I KALIREJO BANGIL**
- 2007 – 2010 **SMP NEGERI 2 BANGIL**
- 2010 – 2013 **SMA NEGERI 1 BANGIL**
- 2013 – 2017 **S1 FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

PENGALAMAN KERJA

- 27 JUNI 2016 – 27 AGUSTUS 2016 **PT PLN AREA
SIDOARJO**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo)**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Dr. Wilopo, M.AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing serta memberi semangat dan dorongan hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu dan Kakak saya, terimakasih atas semua dukungan dan doanya yang tulus, serta Alm. Bapak yang saya yakin juga mendoakan dari tempat yang lebih dekat dengan Allah.
6. Keluarga dan semua orang-orang terdekat, terimakasih atas do'a dan dukungan moril maupun materil yang diberikan.



7. Sahabat seperjuangan saya, Ervingka, Desy, Ani, Itra, Dinar, Riza, Wiwit, dan Anggun.

Terimakasih atas segala support dan kebaikan kalian mulai awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan semangat dan dukungan disaat penulis hilang motivasi.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dalam kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat yang besar bagi peneliti dan semua pembaca. Aamiin Yarabbal Alamiin.

Malang, 16 Juni 2017

Yusrin Rizqi Faradita

RINGKASAN

Yusrin Rizqi Faradita, 2017, **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo)**, Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, 95 hal + xv

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh yang diuji tersebut antara lain, pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, dan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 62 karyawan PT PLN Area Sidoarjo. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji f dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $5,795 > 2,001$, komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,408 > 2,001$, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan F tabel $>$ F hitung sebesar $90,327 > 3,15$, probabilitas signifikansi $<$ 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior



SUMMARY

Yusrin Rizqi Faradita, 2017, **The influence of Work Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (Studi on Employees of PT PLN Sidoarjo Areas)**, Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, 95 pages + xv

This study aims to analyze and examine the influence among the variables in this study. Influences that tasted in this study include, the effect of work satisfaction on organizational citizenship behavior, the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior, and the effect of work satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior.

The research type used is explanatory research with quantitative approach. Samples taken 62 employees of PT PLN Sidoarjo Areas. Data collection methods used are questionnaires. The stastistical analysis used are descriptive analysis and inferential analysis consisting of linear regression, t test, and f test with SPSS version 15.0.

Based on the linear regression analysis result, showed that work satisfaction has a significant partial effect of organizational citizenship behavior with arithmetic t 5,79 and table t 2,001 (arithmetic $t >$ table t), organizational commitment has a significant partial effect of organizational citizenship behavior with arithmetic t 6,408 and table t 2,001 (arithmetic $t >$ table t), work satisfaction and organizational commitment has a significant on organizational citizenship behavior with arithmetic F 90,327 and table F 3,15 (arithmetic $F >$ table F), significant probability number F is 0,000 smaller than α is 0,05 (significant probability $<$ 0,05).

Keywords : Work Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo)**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Dr. Wilopo, M.AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing serta memberi semangat dan dorongan hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu dan Kakak saya, terimakasih atas semua dukungan dan doanya yang tulus, serta Alm. Bapak yang saya yakin juga mendoakan dari tempat yang lebih dekat dengan Allah.
6. Keluarga dan semua orang-orang terdekat, terimakasih atas do'a dan dukungan moril maupun materil yang diberikan.

7. Sahabat seperjuangan saya, Ervingka, Desy, Ani, Itra, Dinar, Riza, Wiwit, dan Anggun.

Terimakasih atas segala support dan kebaikan kalian mulai awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan semangat dan dukungan disaat penulis hilang motivasi.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dalam kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat yang besar bagi peneliti dan semua pembaca. Aamiin Yarabbal Alamiin.

Malang, 16 Juni 2017

Yusrin Rizqi Faradita

**DAFTAR ISI**

MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	6
1. Kontribusi Akademis	6
2. Kontribusi Praktis	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	9
1. Nurhayati (2016)	9
2. Ortiz <i>et al.</i> , (2014)	10
3. Putra <i>et al.</i> , (2016)	10
B. Tinjauan Teoritis	13
1. Kepuasan Kerja	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	13
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	13
c. Variabel-variabel Kepuasan Kerja	14
2. Komitmen Organisasional	14
a. Pengertian Komitmen Organisasional	14
b. Tingkatan Komitmen Organisasional	15
3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
b. Dimensi-dimensi <i>Organizational Citizenship</i>	16



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Pemetaan Tinjauan empiris	11
3.1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	27
3.2	Skala Pengukuran dan Jawaban Responden	30
3.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	34
3.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional	34
3.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	35
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
4.5	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja	52
4.6	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Komitmen Organisasional	54
4.7	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	57
4.8	Hasil Uji Normalitas	60
4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
4.10	Rekapitulasi Hasil Analisis regresi	64
4.11	Interpretasi Koefisien Korelasi	65
4.12	Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	67
4.13	Hasil Uji Hipotesis (Uji F)	68



DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

2.1	Model Konsep	20
2.2	Model Hipotesis	20
4.1	Struktur Organisasi PT PLN Area Sidoarjo	43
4.2	Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	61
4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini dapat ditandai dengan semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis, hal ini menimbulkan adanya tuntutan yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi. Salah satunya yaitu organisasi harus tanggap dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan yang terjadi tidak hanya berasal dari *eksternal*, namun juga harus diikuti oleh perubahan *internal* organisasi, salah satunya adalah karyawan. Organisasi mengharapkan kinerja karyawan yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan, karena pada dasarnya berhasil atau tidaknya suatu organisasi juga ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Adanya kriteria kinerja yang baik terkadang menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai keinginan organisasi, perilaku ini tidak hanya mencakup perilaku karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* akan tetapi juga dapat melakukan tugas diluar pekerjaannya (*extra role*) yang bisa juga disebut *organizational citizenship behavior*.

Menurut (Aldag dan Resckhe, 1997:1) dalam (Titisari, 2014:5) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja, perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu.

Karyawan yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* dilingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *Organizational Citizenship Behavior*.

Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan (Markozy, 2001) dalam (Titisari, 2014:2-3). Individu cenderung berperilaku melebihi perilaku yang dituntut secara resmi oleh pekerjaannya jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya atau individu memiliki komitmen terhadap organisasi, jika diberikan tugas hasilnya memuaskan, serta jika ia memiliki pimpinan yang sangat mendukung dan inspirasional (Nimran dan Amirullah, 2011:84). Beberapa penelitian telah dilakukan seperti penelitian yang dilakukan Nurhayati (2016) memaparkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Begum (2005) dalam (Titisari, 2014:17) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Akhir-akhir ini kepuasan kerja semakin penting artinya dalam lingkup organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Nimran dan Amirullah (2011:65) Ketidakpuasan karyawan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik antara atasan dan bawahan, serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi. Dari sisi karyawan ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, menurunnya keterampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan juga menjadi faktor penting untuk membentuk *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal ini banyak dilakukan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan, dimana



karyawan biasanya memiliki sikap individual yang tinggi, acuh terhadap rekan kerja, serta memiliki hubungan kurang baik kepada rekan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan berusaha pula untuk bekerja secara maksimal, sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan. Kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya dengan disertai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang baik di dalam diri karyawan merupakan dua hal yang diharapkan pada setiap individu agar perusahaan dapat terus meningkatkan kinerjanya. Menurut (Robbins, 2006) dalam (Titisari, 2014:16) karyawan yang puas terhadap pekerjaannya berkemungkinan untuk bersikap baik dan berbicara positif tentang perusahaan, membantu rekan kerja, dan mengerjakan tugas kerja melampaui perkiraan normal, serta karyawan yang puas mungkin patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Organizational Citizenship Behavior juga memiliki hubungan dengan konsep lainnya yaitu Komitmen Organisasional. Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan, Robbins (1996) dalam Nimran dan Amirullah (2011:36). Hasrat kuat yang dimiliki individu untuk tetap komitmen pada organisasi adalah karena adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi. Menurut Nimran dan Amirullah (2011:44) Komitmen organisasional yang tinggi berdampak pada berkurangnya keinginan untuk keluar dari organisasi, saling berbagi, diskusi, dan mengerahkan usahanya demi organisasi, serta adanya perasaan bahwa dirinya berkontribusi terhadap organisasi. Hal tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Ortiz *et al.*, (2014) bahwa komitmen organisasional



berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, Ibrahim (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pelaksanaan *organizational citizenship behavior* yang efektif telah menjadi isu penting bagi setiap organisasi di industri manapun. Organisasi mampu mendorong karyawannya untuk selalu bersikap patuh terhadap nilai dan aturan-aturan yang ada ditempat kerja, perilaku menolong rekan kerja, serta selalu menjaga hubungan baik antar rekan kerja, hal tersebut akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kompetensi karyawannya yang akan berdampak pada hasil kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Tidak terkecuali organisasi yang bergerak di bidang jasa seperti PT PLN Area Sidoarjo. PT PLN Area Sidoarjo terletak di Jalan Ahmad Yani No 47-49 Kota Sidoarjo. PT PLN Area Sidoarjo merupakan perusahaan BUMN sebagai penyedia jasa layanan dalam kebutuhan masyarakat serta menguasai hajat hidup orang banyak yang berarti perusahaan harus tetap menjaga kualitas sumber daya manusia yang ada agar terus memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Peningkatan kesuksesan perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya harus memiliki rasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, akan tetapi hal tersebut tidak cukup, maka dari itu dibutuhkan aspek penunjang lainnya yaitu dengan melakukan pekerjaan diluar pekerjaannya (*extra role*).

Peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT PLN Area Sidoarjo terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Peneliti memilih PT PLN Area Sidoarjo dengan pertimbangan bahwa PT PLN Area Sidoarjo merupakan perusahaan listrik terbesar di Indonesia yang

bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik, perusahaan ini melaksanakan kegiatan pembangunan disegala bidang dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama dalam bidang kelistrikan, serta dilihat dari ukuran organisasinya PT PLN Area Sidoarjo memiliki ukuran organisasi yang cukup besar hal ini berhubungan pula dengan pola koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan. Pentingnya penelitian ini adalah dapat digunakan sebagai referensi dalam pemecahan masalah yang terjadi pada perusahaan, untuk menghasilkan sebuah data yang sesuai dengan realita serta penelitian dapat mencapai maksud yang diinginkan dengan memberikan manfaat bagi perusahaan. Peneliti memilih untuk meneliti variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional serta pengaruhnya terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*, karena variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpotensi mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan latar belakang tersebut, adanya fenomena dan pandangan literatur dari teori yang berkaitan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?



2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?

3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi dari penelitian sebelumnya dan penelitian serupa dimasa yang akan datang serta dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi yang memerlukan.



2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pihak perusahaan maupun pihak lainnya sebagai pertimbangan dan referensi dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan masalah yang diteliti.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini berisi uraian mengenai apa yang akan dibahas pada setiap bab. Skripsi ini sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi terkait pemaparan pokok permasalahan yang akan dibahas, yang meliputi beberapa yaitu: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dijelaskan teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian. Teori-teori tersebut dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal, serta buku referensi yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini berisi uraian tentang metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penulisan skripsi, yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data serta analisis data.



BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, penyajian data yang meliputi pengumpulan data, analisis data dan interpretasi data.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan kesimpulan dari pembahasan penelitian yang dilakukan pada bab selanjutnya, disertai dengan saran-saran dari peneliti yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penulis ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah peneliti yaitu tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

1. Nurhayati (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Sebagai variabel bebas adalah Kepuasan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Loyalitas kerja (X3) Sedangkan variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 80 orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang, sehingga digunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah variabel Kepuasan Kerja. Dari penelitian ini diperoleh nilai R² sebesar 70.8%, hal tersebut berarti bahwa 70.8 variabel *Organizational*

Citizenship Behavior dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas dan sisanya yaitu sebesar 29.2% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar persamaan.

2. Ortiz et al., (2014)

Penelitian ini berjudul “*Relationship Between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior in a sample of Private Banking Employees*”. Variabel yang digunakan dalam variabel ini yaitu *Organizational Commitment* (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Penelitian ini menggunakan *mix method*. Populasi dari penelitian ini terdiri dari 254 karyawan dari bank swasta, dan ukuran sampelnya adalah 154 orang, dengan margin kesalahan 5 persen dan tingkat kepercayaan 95%. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Jawaban diperoleh melalui kuesioner dengan pertanyaan pilihan ganda dengan skala likert. Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada dimensi *civic virtue*, *courtesy*, dan *altruism*. Hasil koefisien korelasi antara variabel *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* sebesar $r = 0,44$, $p < 0,05$.

3. Putra et al., (2016)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LPD Adat Kedonganan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan dua variabel terikat. Sebagai variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah

Organizational Citizenship Behavior (Y). Penelitian ini memakai pendekatan penelitian asosiatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Adat Kedongan yang berjumlah 49 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0.556, variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,007 dengan nilai koefisien beta 0,354, dan didapati dari perhitungan uji F sebesar 70,638 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 2.1 Pemetaan Tinjauan Empiris

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Nurhayati (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan loyalitas kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	a. Kepuasan kerja (X_1) b. Lingkungan kerja (X_2) c. Loyalitas kerja (X_3) d. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Regresi linear berganda	a. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . b. Variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

Lanjutan Tabel 2.1 Pemetaan Tinjauan Empiris

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				b. Variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> c. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah variabel Kepuasan Kerja
Ortiz <i>et al.</i> , (2014)	<i>Relationship Between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior in a sample of Private Banking Employee</i>	a. <i>Organizational Commitments</i> (X) b. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	<i>Mix Method</i>	Ada hubungan positif antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel <i>organizational citizenship behavior</i> pada dimensi <i>civic virtue</i> , <i>courtesy</i> , dan <i>altruism</i> .
Putra <i>et al.</i> , (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	a. Kepuasan Kerja (X ₁) b. Komitmen Organisasi (X ₂) c. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Regresi linear berganda	a. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja. b. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>organizational citizenship behavior</i> c. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>

Sumber : Data diolah, 2017



B. Tinjauan Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis (1985:96) dalam Mangkunegara (2013:117), “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja”. Wehrich, Koontz (1994) dalam (Sinambela, 2016:302) memaparkan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

Pengertian kepuasan kerja yang telah dijelaskan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya dengan melibatkan beberapa aspek mengenai pekerjaan yang dimiliki sehingga dapat terbentuk keserasian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, menurut Mangkunegara (2013:120) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turn over*nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkatannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins (1996) dalam Nimran dan Amirullah (2011:36) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasional merupakan indikator untuk mengukur derajat dan sejauh mana seorang karyawan memihak

pada tujuan organisasi. Nimran dan Amirullah (2011:36) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang dimiliki karyawan agar tetap menjadi anggota organisasi serta memiliki keinginan untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

b. Tingkatan Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen, (1991 dalam Soekidjan, 2009) membagi komitmen organisasional menjadi tiga macam atas dasar sumbernya:

- a) *Affective Commitment*, berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
- b) *Continuance Commitment*, komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternative lain.
- c) *Normative Commitment*, komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota atau karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini juga terjadi internalisasi norma-norma.

Kanter (1986) dalam Nimran dan Amirullah (2011:38) juga mengemukakan 3 bentuk komitmen organisasional sebagai berikut:

- a) *Continuance Commitment* (komitmen berkesinambungan), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b) *Cohesion Commitment* (komitmen terpadu), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c) *Control Commitment* (komitmen terkontrol), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya.

Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki keterikatan antara karyawan dan organisasi, kemudian dari kedua pendapat tersebut memiliki makna yang sama dalam pengertiannya, akan tetapi memiliki perbedaan pada istilahnya.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Dalam penelitian Djati (2008:25) dalam Titisari (2014:6) "*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Organ (1999) dalam Titisari (2014:6) memberikan definisi sedikit berbeda, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Stamper dan Dyne (2001) dalam Titisari (2014:7) mengemukakan bahwa kemauan karyawan untuk menunjukkan perilaku atau peran yang melebihi permintaan perusahaan ditentukan oleh dua faktor yaitu:

- 1) Persepsi manajerial dan karyawan tentang kinerja dan tanggung jawab karyawan yang sering tidak sama.
- 2) Persepsi karyawan akan tanggung jawab dan kinerja mereka ditentukan oleh kepuasan kerja mereka.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang dimiliki seseorang yang bersifat sukarela yang melebihi tuntutan dari peran diperusahaan guna meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan.

b. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Organ, dkk (1998) dalam Titisari (2014:7) mengidentifikasi dimensi *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

- 1) *Altruism* (sikap menolong)
Perilaku ini ditunjukkan dengan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi atau mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Pada dimensi ini lebih mengarah pada pemberian pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
- 2) *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan)
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi harapan perusahaan. Perilaku yang dilakukan secara sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
- 3) *Sportsmanship* (perilaku baik dan sopan)
Perilaku yang ditunjukkan dengan memberikan toleransi terhadap keadaan yang dianggap kurang baik dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki sikap *sportsmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim positif diantara karyawan, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 4) *Courtesy*
Perilaku ini lebih menjaga perilaku baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki sikap *courtesy* adalah orang yang bisa menghargai dan memperhatikan orang lain.
- 5) *Civic Virtue*
Dimensi ini lebih mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi yang lebih mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *altruism* merupakan sikap yang timbul untuk menolong rekan kerja dengan cara membantu apabila rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, maupun menggantikan tugasnya. *Conscientiousness* merupakan sikap patuh yang dimiliki

karyawan terhadap aturan kerja. *Sportsmanship* merupakan sikap menghargai orang lain dan merupakan sikap positif yang ditunjukkan karyawan untuk menciptakan iklim positif diantara karyawan. *Courtesy* merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan dengan cara membantu rekan kerja yang belum terbiasa dengan perubahan-perubahan yang terjadi serta membantu mencegah terjadinya suatu permasalahan. *Civic virtue* merupakan perilaku adanya keterlibatan dalam organisasi dengan lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi serta berpartisipasi dalam pekerjaan secara bertanggung jawab.

c. Motif-motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior*

Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland, dkk (1987). Menurut McClelland, dkk (1987) dalam Titisari (2014:9), manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan, mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
2. Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan mendorong orang lain untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor internal dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior*, salah satu yang terpenting adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006) dalam Titisari (2014:16) menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu

karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Penelitian Darmawati *et al.*, (2013) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki.

2. Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Miner dan Miner (1985) dalam Nimran dan Amirullah (2011:45) mengatakan apabila organisasi bisa meningkatkan komitmen anggota, maka semakin mengubah suasana organisasi sehingga anggota semakin termotivasi melakukan tugas masing-masing. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Steers (1982:127) dalam Nimran dan Amirullah (2011:41) yang memaparkan ketertarikan individu pada organisasi dan sikap positif terhadap organisasinya, menyebabkan individu akan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan Ortiz *et al.*, (2014) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

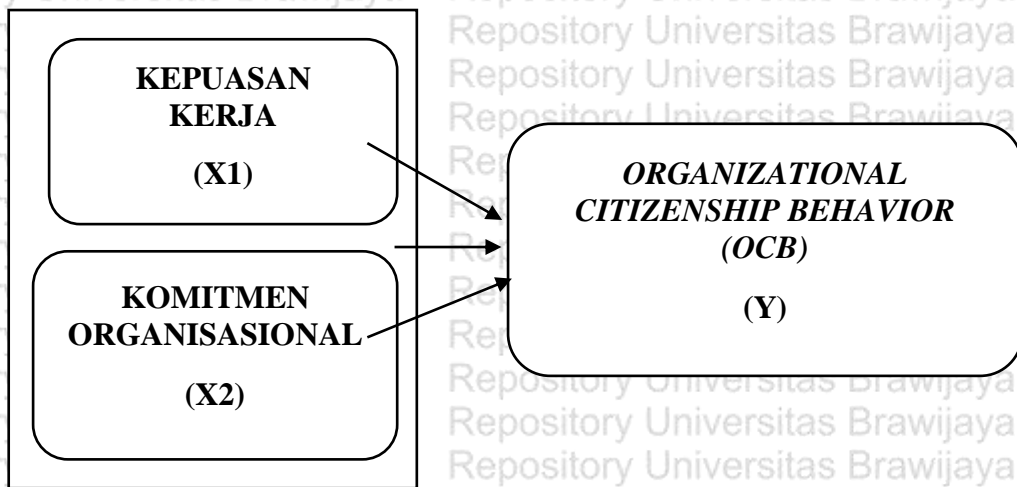
D. Model Konseptual dan Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Munawaroh (2012:25) “Kerangka konsep merupakan dasar pemikiran pada penelitian yang dirumuskan dari fakta-fakta, observasi dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep memuat teori, atau konsep-konsep yang akan

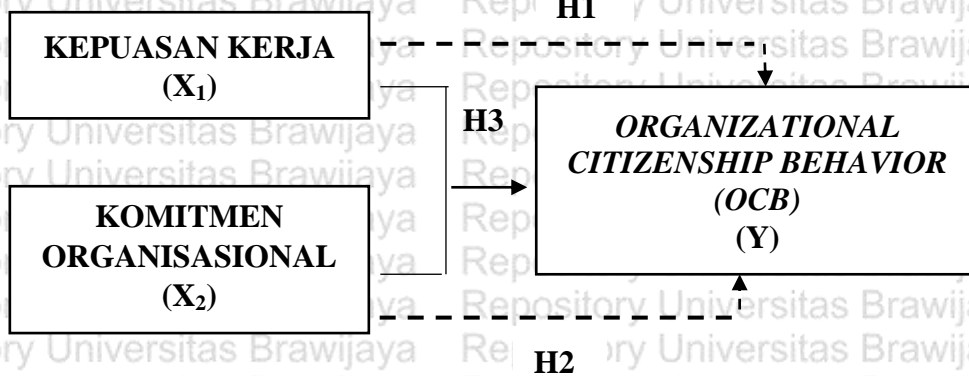


dijadikan dasar dan pijakan untuk melakukan penelitian”. Model konsep ini dimaksudkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dalam penelitian. Model konsep juga merupakan landasan dalam pembuatan hipotesis yang akan diteliti dalam penelitian ini. Kerangka konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Model Konsep
Sumber: Data diolah, 2017

2. Model Hipotesis



Gambar 2.2 Model Hipotesis
Sumber : Data diolah, 2017

Keterangan :
 Parsial -----
 Simultan -----



F.M, Andrews, dkk (2001) dalam Munawaroh (2012:27), “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Sedangkan menurut Kerlinger (2006) dalam Munawaroh (2012:27), “Hipotesis adalah dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih”. Berdasarkan model konsep di atas maka dapat disusun model hipotesis yang akan digunakan dengan menggunakan tiga variabel yaitu kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) sebagai variabel bebas, dan *organizational citizenship behavior* (Y) sebagai variabel terikatnya. Model hipotesis dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.2.

Berdasarkan model hipotesis pada Gambar 2.2, maka rumusan hipotesisnya adalah:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

H3 : Terdapat pengaruh simultan dari variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun dan Efendi (2008:5) menyatakan bahwa *explanatory research* adalah penelitian yang membahas hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan fokus terletak pada penjelasan hubungan antar variabel dalam penelitian. Sugiyono (2008:13) menyatakan bahwa analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

A. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini berada di PT. PLN Area Sidoarjo, yang beralamatkan di Jl. Achmad Yani 47-49 Sidoarjo. Alasan pemilihan lokasi tersebut karena :

1. PT PLN Area Sidoarjo merupakan perusahaan listrik terbesar di Indonesia yang berupaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama dalam bidang kelistrikan.
2. PT. PLN Area Sidoarjo memiliki lokasi yang mudah dijangkau oleh peneliti.
3. PT PLN Area Sidoarjo merupakan perusahaan BUMN yaitu perusahaan milik Negara yang menguasai hajat hidup orang banyak.

C. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukurannya

1. Variabel

Munawaroh (2012:68) mengemukakan bahwa variabel merupakan gejala yang menjadi fokus dalam penelitian. Variabel menunjukkan objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Munawaroh (2012:68) mendefinisikan variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent (terikat). Sehingga variabel bebas dapat diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Munawaroh (2012:68) mendefinisikan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Munawaroh (2012:71) mengemukakan bahwa definisi operasional variabel merupakan pedoman bagi peneliti mengenai bagaimana cara mengukur atau memanipulasi suatu variabel. Maka dari itu diperlukan variabel yang mendukung konsep serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan Kerja (X_1)

Wehrich, Koontz (1994) dalam (Sinambela, 2016:302) memaparkan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Item dari indikator ini adalah :

- a. Perasaan senang pada pengalaman kerja
- b. Perasaan senang atas prestasi yang dicapai

2) Komitmen Organisasional (X_2)

Meyer dan Allen (1991 dalam Soekidjan, 2009) membagi komitmen organisasional menjadi tiga macam atas dasar sumbernya:

a. *Affective commitment*, Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama. Item dari indikator ini antara lain :

1. Keterlibatan emosional seseorang pada perusahaan berupa perasaan cinta pada organisasi
2. Kepedulian terhadap nilai yang ada di dalam perusahaan

b. *Continuance Commitment*, Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain. Item dari indikator ini antara lain :

1. Kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan perusahaan.
2. Ketergantungan terhadap perusahaan.
3. Merasa berat untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja.



c. *Normative Commitment*, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini juga terjadi internalisasi norma-norma. Item dari indikator ini antara lain:

1. Kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi karena perasaan hutang budi.
2. Memiliki rasa kesetiaan pada perusahaan berdasarkan norma yang melekat pada diri karyawan.

3) *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang diberikan karyawan secara sukarela yang mengedepankan kepentingan organisasi yang tidak terikat secara langsung dengan sistem *reward*. Indikator yang dapat digunakan dalam hal ini antara lain:

a. *Altruism* (sikap menolong)

Yaitu perilaku ini ditunjukkan dengan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi atau mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. *Item* dari indikator ini antara lain:

1. Menggantikan tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk kerja.
2. Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

b. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi harapan perusahaan. Perilaku yang dilakukan secara sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau



tugas karyawan. *Item* dari indikator ini antara lain :

1. Menyelesaikan pekerjaan dengan standar professional.
 2. Mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
- c. *Sportsmanship* (perilaku baik dan sopan)

Perilaku yang ditunjukkan dengan memberikan toleransi terhadap keadaan yang dianggap kurang baik dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki sikap *sportsmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim positif diantara karyawan, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. *Item* dari indikator ini antara lain:

1. Mendamaikan rekan kerja ketika terjadi konflik diantara mereka.
2. Memberi toleransi ketika ada masalah atau gangguan pekerjaan.

d. *Courtesy*

Perilaku ini lebih menjaga perilaku baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki sikap *courtesy* adalah orang yang bisa menghargai dan memperhatikan orang lain. *Item* dari indikator ini antara lain:

1. Membantu rekan kerja ketika terjadi adanya perubahan-perubahan pada perusahaan.
2. Membantu mencegah terjadinya permasalahan

e. *Civic Virtue*

Dimensi ini lebih mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi yang lebih mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada

seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Item dari indikator ini antara lain:

1. Bersikap sopan kepada rekan kerja dalam kondisi apapun.
2. Berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam organisasi.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepuasan (Sinambela, 2016)	Kepuasan Kerja (X ₁)	Pencapaian atas hasil kerja yang diinginkan	<ol style="list-style-type: none"> a) Perasaan senang pada pengalaman kerja. b) Perasaan senang atas prestasi yang dicapai.
Komitmen (Soekidjan, 2009)	Komitmen Organisasional (X ₂)	<i>Affective commitment</i>	<ol style="list-style-type: none"> a) Keterlibatan emosional seseorang pada perusahaan berupa perasaan cinta pada organisasi. b) Kepedulian terhadap nilai yang ada di dalam perusahaan.
		<i>Continuance Commitment</i>	<ol style="list-style-type: none"> a) Kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan perusahaan. b) Ketergantungan terhadap perusahaan. c) Merasa berat untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja.

Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		<i>Normative Commitment</i>	<p>a) Kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi karena perasaan hutang budi.</p> <p>b) Memiliki rasa kesetiaan pada perusahaan berdasarkan norma yang melekat pada diri karyawan.</p>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Titisari, 2014)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	<i>Altruism</i>	<p>a) Menggantikan tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk kerja.</p> <p>b) Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.</p>
		<i>Conscientiousness</i>	<p>a) Menyelesaikan pekerjaan dengan standar profesional.</p> <p>b) Mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.</p>
		<i>Sportmanship</i>	<p>a) Mendamaikan rekan kerja ketika terjadi konflik diantara mereka.</p> <p>b) Memberi toleransi ketika ada masalah atau gangguan pekerjaan.</p>
		<i>Courtesy</i>	<p>a) Membantu rekan kerja ketika terjadi adanya perubahan-perubahan pada perusahaan.</p>

Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			b) Membantu mencegah terjadinya permasalahan.
		<i>Civic Virtue</i>	a) Bersikap sopan kepada rekan kerja dalam kondisi apapun. b) Berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam organisasi.

Sumber: Data diolah, 2017

3. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2008:132), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2008:132) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan. Jawaban pada setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Tabel 3.2 merupakan skala pengukuran dan jawaban responden dalam kuesioner.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran dan Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Singkatan	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak setuju	TS	2
5.	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, 2008

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Area Sidoarjo berjumlah 62 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:116). Teknik pengambilan sampel yang tepat, akan menghasilkan sampel yang representatif. (Sugiyono, 2008:116-117) memaparkan teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2008:122-123) “Teknik penelitian ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kemudian semua anggota populasi dijadikan sampel”.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen-dokumen maupun arsip-arsip resmi PT PLN Area Sidoarjo. Data sekunder dalam penelitian ini dapat membantu menyajikan informasi mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, lokasi perusahaan dan lain-lain.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Menyebar Kuesioner

Menurut Sugiyono (2008:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2008:131) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data dimana responden mengisi daftar pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi akan

dikembalikan kepada responden. Peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup yang akan dijawab oleh responden. Isi dari kuesioner tersebut adalah pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:172) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Pernyataan responden dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r) lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil 0,3). Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan angka hasil pengujian dengan angka tabel dengan dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika r hasil perhitungan positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hasil perhitungan negatif, serta r hasil $< r$ tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sastroasmoro & Ismael, 1995) dalam (Munawaroh, 2012:80). Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan agar

instrumen penelitian apabila diuji akan selalu memberikan hasil data yang sama.

Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Setelah dilakukan pengujian terhadap data, maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

3. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan metode *correlate bivariate* dengan taraf signifikansi 5%. Untuk mengetahui pernyataan dalam kuisioner valid atau tidak valid dapat diketahui dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Selain uji validitas, dalam penelitian ini terdapat uji reliabilitas yang bertujuan untuk menguji kuesioner tersebut reliabel atau handal jika jawaban responden terdapat pertanyaan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja dengan jumlah responden 62 orang dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Nilai r tabel *product moment* yaitu *degree of freedom* (df) = $n-k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk sehingga dapat diperoleh $df = 62-2 = 60$ dengan taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa semua item variabel Kepuasan Kerja r hitung $>$ r tabel maka semua item dan pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* $>$ 0,6 yaitu sebesar 0,861 sehingga seluruh item variabel

Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X _{1,1}	0,932	0,250	Valid
2.	X _{1,2}	0,943		Valid
<i>Cronbach' Alpha = 0,861</i>				Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Berikutnya adalah hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel Komitmen Organisasional dengan jumlah responden 62 orang. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X _{2,1}	0,806	0,250	Valid
2.	X _{2,2}	0,702		Valid
3.	X _{2,3}	0,714		Valid
4.	X _{2,4}	0,738		Valid
5.	X _{2,5}	0,726		Valid
6.	X _{2,6}	0,785		Valid
7.	X _{2,7}	0,779		Valid
<i>Cronbach' Alpha = 0,814</i>				Reliabel

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 3.4 diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasional terdiri dari 7 item, semua item pada variabel Komitmen Organisasional r hitung > r tabel maka semua item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid. Hasil uji

reliabilitas *Alpha Cronbach* > 0,6 yaitu sebesar 0,814 maka seluruh item pada variabel *Komitmen Organisasional* dinyatakan reliabel, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y ₁	0,559	0,250	Valid
2.	Y ₂	0,775		Valid
3.	Y ₃	0,898		Valid
4.	Y ₄	0,838		Valid
5.	Y ₅	0,914		Valid
6.	Y ₆	0,739		Valid
7.	Y ₇	0,858		Valid
8.	Y ₈	0,774		Valid
9.	Y ₉	0,821		Valid
10.	Y ₁₀	0,811		Valid
<i>Cronbach' Alpha</i> = 0,918				Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Berikutnya uji validitas dan reliabilitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan jumlah responden 62 orang. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 diketahui bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 10 item, semua item pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* r hitung > r tabel maka semua item dan pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* dinyatakan reliabel karena > 0,6, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokkan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis, dan ilmiah (Brannen & Julia, 2008) dalam (Munawaroh, 2012:83).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008: 206) statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebelumnya, yang kemudian akan menghasilkan sebuah kesimpulan yang berlaku pada populasi berdasarkan sampel yang telah diambil. Analisis deskriptif disajikan pada data penyajian yang berupa grafik atau tabel. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel, dan juga menggambarkan distribusi frekuensi variabel yang telah ditentukan, dan rata-rata pada sebuah tabel.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu hal yang sangat penting dalam penggunaan regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki

distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2013:154). Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan beberapa cara yaitu dengan Kolomogrof-Smirnov *Test*, seluruh variabel bebas dan terikat memiliki sebaran normal apabila nilai *Asymp. Sig* > α (0,05), sedangkan berdasarkan hasil grafik *Normal Probability Plot* dapat dilihat pada titik-titik yang menyebar pada sekitar garis atau mengikuti garis maka dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:103) memaparkan uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*).

Menurut Ghozali (2006 : 95) jika nilai *VIF* < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

3) Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013 : 139). Heterokedastisitas dapat dideteksi dari hasil uji grafik *Scatterplot*, jika dalam hasil uji tidak terbentuk pola

teratur ataupun menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasil uji dianggap lolos.

b. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan penelitian dengan memprediksi keadaan variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai *factor predictor* (Sugiyono, 2008:277). Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen

Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT PLN Area Sidoarjo. Persamaan dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2008:277)

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (*Organizational citizenship behavior*)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X).
- X₁ = Variabel Bebas (Kepuasan kerja)
- X₂ = Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

H. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Penelitian ini menggunakan uji t. Uji t ini dilakukan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sanusi (2012:144) uji hipotesis (uji t) sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien secara parsial. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasional kerja) dalam menjelaskan satu variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Taraf

signifikansi sebesar 5% sehingga tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga masing-masing variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Sehingga masing-masing variabel bebas secara individu tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Serempak (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis (uji F) dalam penelitian ini secara simultan yang dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Kriteria uji hipotesis (uji F) adalah sebagai berikut :

a) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel :

1. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y).
2. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT PLN Area Sidoarjo

1. Sejarah Organisasi

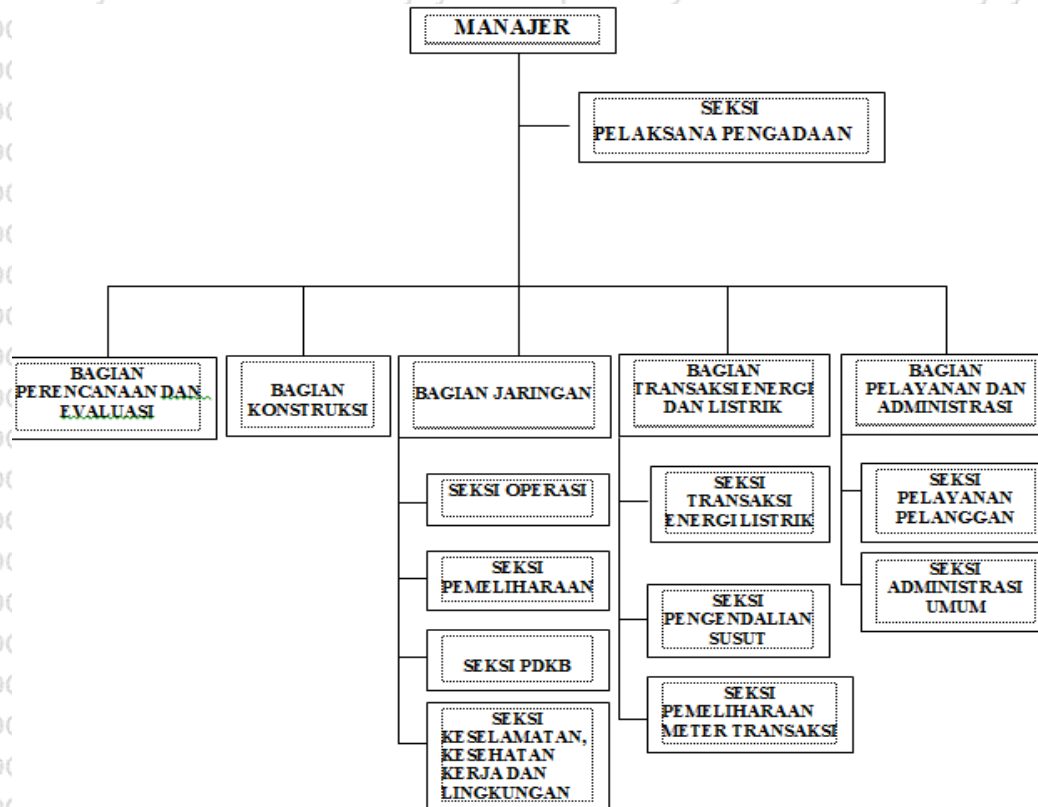
Melalui Keputusan Direksi PLN pada tahun 1997 perubahan nama Ranting Sidoarjo yang semula bernaung di bawah Cabang Surabaya Selatan menjadi Cabang Sidoarjo dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Sidoarjo dan sekitarnya. Pada tahun 2001, karena mengikuti fenomena perubahan yang sekarang timbul serta dengan berbagai pertimbangan internal maupun eksternal, maka harus menyesuaikan diri baik institusional maupun mekanisme kerja dengan *customer service oriented*. Maka dengan Keputusan Pimpinan Distribusi I No. 037.K/021/PD.I/2001 tanggal 19 Maret 2001 nama PT. PLN (Persero) Cabang Sidoarjo diubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo. Tahun 2003 PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo diubah lagi menjadi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo dengan Keputusan Direksi No. 012.K/010/DIR/2003 tanggal 16 Januari 2003. Dan berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 313.K/DIR/2011 tanggal 26 Mei 2011, PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo diubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo.

2. Visi Organisasi

Visi PT PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

7. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN Area Sidoarjo

Sumber: Datar Primer, 2016

Struktur Organisasi di PT PLN Area Sidoarjo berbentuk lini dan staff, yang berarti wewenang dan tanggung jawab dibawah satu pimpinan yang dibantu oleh enam bagian pelaksana. Struktur Organisasi PT PLN Area Sidoarjo dapat dilihat pada Gambar 4.1

8. Deskripsi Jabatan



Tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan dalam struktur organisasi di PT

PLN Area Sidoarjo adalah sebagai berikut :

a. Manajer :

- 1) Menyusun konsep kebijakan teknis berdasarkan target Perusahaan.
- 2) Menganalisa sasaran kerja unit berdasarkan target perusahaan dengan berpedoman pada ketentuan PT. PLN pusat.
- 3) Memberi petunjuk kepada supervisor layanan pelanggan serta supervisor administrasi.
- 4) Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian penagihan serta supervisor administrasi.
- 5) Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian tenaga listrik secara terpadu sebagai upaya mengurangi susunan KWh (*Kilo Watt Hour*) teknis maupun non teknis.
- 6) Mengkaji laporan – laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan untuk mengetahui hambatan – hambatan dan usaha penyesuaiannya.
- 7) Memeriksa secara uji mendadak terhadap bukti pengiriman uang penjualan rekening ke bank PLN pusat dan mengecek hasil pencatatan stand meter konsumen untuk kebenaran pelaksana.
- 8) Mengendalikan kegiatan pelanggan.
- 9) Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan daerah setempat.
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai kewajiban dan tanggung jawab pokoknya.



pengadaan Barang atau Jasa yang memerlukan rekomendasi *Value for Money Committee*.

c. Bagian Perencanaan dan Evaluasi

- 1) Menyusun Rencana Kerja Anggaran (RKA) proyek induk tahunan.
- 2) Melaksanakan evaluasi kinerja serta sosialisasi penerapannya kepada organisasi proyek.
- 3) Merencanakan dan mengelola kegiatan pembebasan tanah dan mengelola kegiatan *soil investigation*.
- 4) Menyiapkan AMDAL, UPL, dan RKL serta perijinan.
- 5) Mengolah dan membina sistem manajemen mutu.
- 6) Merumuskan standar produk/materi, serta membina penerapannya.
- 7) Melaksanakan perencanaan proyek yang sinergi dengan koordinasi bersama jasa manajemen konstruksi.
- 8) Menetapkan laporan proyek induk.

d. Bagian Konstruksi

- 1) Menyusun rencana kerja staf operasi sesuai rencana kerja proyek induk.
- 2) Merumuskan dan mengevaluasi kinerja bidang serta sosialisasi penerapannya.
- 3) Mengkoordinasi kegiatan pelaksanaan administrasi teknik meliputi administrasi, tenaga asing, kontrak-kontrak dan berita pembayaran.
- 4) Mengkoordinasi kegiatan pengadaan dan pengendalian sarana kerja.



e. Bagian Jaringan

- 1) Koordinasi pengawasan dan pengendalian teknik dan administrasi dengan unit jasa manajemen konstruksi.
- 2) Melaksanakan kegiatan proyek dengan fungsi sebagai pendelegasian wakil pemilik, (*owner*) dari proyek induk.
- 3) Menyusun *basic communication* dengan pihak pengguna jasa dan setiap pihak terkait.
- 4) Mengevaluasi rekomendasi penyempurnaan pekerjaan proyek dari pihak jasa manajemen konstruksi untuk proses amandemen dengan pihak konstruksi.

f. Bagian Transaksi Energi Listrik

- 1) Koordinasi pengawasan dan pengendalian teknik dan administrasi dengan unit jasa manajemen konstruksi.
- 2) Menyusun *basic communication* dengan pihak pengguna jasa dan setiap pihak terkait.
- 3) Mengevaluasi rekomendasi penyempurnaan pekerjaan proyek dari pihak jasa manajemen konstruksi untuk proses amandemen dari pihak konstruksi.
- 4) Menugaskan pengawasan mutu, tertib biaya dan ketetapan waktu pelaksanaan proyek terhadap setiap pihak pelaksanaan konstruksi dan pihak jasa manajemen konstruksi.

g. Bagian Pelayanan dan Administrasi

- 1) Mengevaluasi kebutuhan dan penyerapan anggaran fungsi Pelayanan dan Administrasi sesuai RKAP.



- 2) Mensupervisi dan memastikan Proses bisnis Pelayanan sesuai ketentuan.
- 3) Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan dan peningkatan pendapatan.
- 4) Memonitor pemeliharaan data Arsip Induk langganan (AIL).
- 5) Mengevaluasi Surat Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik (SPJBTL) sesuai ketentuan yang berlaku.
- 6) Mengevaluasi proses administrasi pelanggan.
- 7) Mengevaluasi dan mengendalikan piutang pelanggan.
- 8) Mengevaluasi data Pendapatan.
- 9) Mengevaluasi data piutang pelanggan (DPP) yang akurat dan terbaru.
- 10) Mengevaluasi proses pemutusan sementara, bongkar rampung, piutang ragu-ragu dan usulan penghapusan piutang.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Area Sidoarjo yang berjumlah 62 orang. Gambaran umum responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi gambaran responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan karyawan yang bersangkutan.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.1 dijelaskan bahwa dari total responden 62 orang, diketahui bahwa usia responden terbagi menjadi empat kelompok. Usia dibawah 30 tahun sebanyak 14 orang (22%), usia 30-40 sebanyak 19 orang (30,6%), kemudian usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang (20,96%), dan usia >50 tahun sebanyak 16 orang (25,8%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PLN Area Sidoarjo berada pada usia produktif. Rentang umur tersebut menunjukkan karyawan yang masih memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, sehingga tingkat produktivitasnya masih terbilang tinggi.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Dibawah 30 tahun	14	22,6
2	30-40 tahun	19	30,6
3	41-50 tahun	13	20,96
4	>50	16	25,8
Total		62	100

Sumber: Data diolah, 2017

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih yaitu sebanyak 39 orang (62,9%). Hal tersebut dikarenakan beberapa bagian pada PT PLN Area Sidoarjo lebih membutuhkan keterampilan maupun *skill* karyawan laki-laki, seperti pada bagian jaringan dan bagian transaksi energi listrik. Pada bagian jaringan dan transaksi energi listrik, sebagian besar karyawan yang bekerja menempuh pendidikan teknik listrik dan teknik mesin yang memang didominasi oleh laki-laki. Selain itu pekerjaan bagian jaringan dan transaksi energi listrik membutuhkan keterampilan pekerja laki-laki yang memiliki fisik yang kuat.



Di bagian pelayanan dan administrasi memang lebih banyak diisi oleh pekerja perempuan, karena pada bagian ini perempuan lebih teliti, tekun, dan rapi dalam melaksanakan tugasnya. Tabel 4.2 menunjukkan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Laki-laki	39	62,9
2.	Perempuan	23	37,1
	Total	62	100

Sumber: Data diolah, 2017

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Tabel 4.3 dijelaskan bahwa responden sebanyak 6 orang (9,7%) memiliki masa kerja < 5 tahun, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 13 orang (21%), kemudian masa kerja 10-15 tahun sebanyak 10 orang (16,1%), dan masa kerja >20 tahun sebanyak 33 orang (53,2%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT PLN Area Sidoarjo memiliki masa kerja yang cukup lama. Karyawan cukup loyal terhadap perusahaan sehingga mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5	6	9,7
2	5-10	13	21
3	10-15	10	16,1
4	15-20	0	0
5	>20	33	53,2
	Total	62	100

Sumber: Data diolah, 2017



4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pendidikan Dasar	0	0
2	Sekolah Lanjutan	31	50
3	Diploma	11	17,7
4	Sarjana	20	32,3
5	Magister	0	0
6	Doktor	0	0
Total			100

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan sekolah lanjutan sebanyak 31 orang (50%), pada tingkat pendidikan diploma sebanyak 11 orang (17,7%), kemudian tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 20 orang (32,3%).

Artinya responden didominasi pada tingkat pendidikan sekolah lanjutan atau sekolah kejuruan, hal ini dikarenakan pada tingkat pendidikan ini karyawan sudah memiliki keahlian yang sudah sesuai pada bidangnya.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan sebanyak 62 responden, variabel dideskripsikan yaitu variabel Kepuasan Kerja (X_1) menggunakan 2 pernyataan dalam kuesioner, variabel Komitmen Organisasional (X_2) menggunakan 7 pernyataan, dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) menggunakan 10 pernyataan di dalam kuesioner kemudian masing-masing diberikan pilihan jawaban. Untuk



Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya

mengetahui mayoritas jawaban responden dapat diketahui dengan melihat rumus

Struges (Supranto, 2000:62):

a. Skor terendah = 1

b. Skor tertinggi = 5

c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan skor diatas maka penelitian atas responden dapat dikelompokkan

dengan perhitungan interval menurut Supranto (2000:62):

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$C = \frac{5-1}{5}$$

$$C = \frac{4}{5}$$

$$C = 0,8$$

Keterangan :

C = Perkiraan besarnya

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X₁ = Nilai observasi terkecil

Berdasarkan interval menggunakan rumus Struges, maka masing-masing kelas

mempunyai interval sebagai berikut :

a. 1,00 – 1,8 = Sangat rendah / Buruk / Sangat Jarang

b. 1,81 – 2,6 = Rendah / Jarang

c. 2,61 – 3,4 = Cukup

d. 3,41 – 4,2 = Tinggi / Baik / Sering

Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya

mengetahui mayoritas jawaban responden dapat diketahui dengan melihat rumus

Struges (Supranto, 2000:62):

a. Skor terendah = 1

b. Skor tertinggi = 5

c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan skor diatas maka penelitian atas responden dapat dikelompokkan

dengan perhitungan interval menurut Supranto (2000:62):

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$C = \frac{5-1}{5}$$

$$C = \frac{4}{5}$$

$$C = 0,8$$

Keterangan :

C = Perkiraan besarnya

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X₁ = Nilai observasi terkecil

Berdasarkan interval menggunakan rumus Struges, maka masing-masing kelas

mempunyai interval sebagai berikut :

a. 1,00 – 1,8 = Sangat rendah / Buruk / Sangat Jarang

b. 1,81 – 2,6 = Rendah / Jarang

c. 2,61 – 3,4 = Cukup

d. 3,41 – 4,2 = Tinggi / Baik / Sering

Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya

mengetahui mayoritas jawaban responden dapat diketahui dengan melihat rumus

Struges (Supranto, 2000:62):

a. Skor terendah = 1

b. Skor tertinggi = 5

c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan skor diatas maka penelitian atas responden dapat dikelompokkan

dengan perhitungan interval menurut Supranto (2000:62):

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$C = \frac{5-1}{5}$$

$$C = \frac{4}{5}$$

$$C = 0,8$$

Keterangan :

C = Perkiraan besarnya

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X₁ = Nilai observasi terkecil

Berdasarkan interval menggunakan rumus Struges, maka masing-masing kelas

mempunyai interval sebagai berikut :

a. 1,00 – 1,8 = Sangat rendah / Buruk / Sangat Jarang

b. 1,81 – 2,6 = Rendah / Jarang

c. 2,61 – 3,4 = Cukup

d. 3,41 – 4,2 = Tinggi / Baik / Sering

Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya
Repository Universitas Brawijaya



e. $4,21 - 5,0 =$ Sangat Tinggi / Sangat Baik / Sangat Sering

1. Kepuasan Kerja (X_1)

Distribusi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) dapat dilihat pada

Tabel 4.5

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja

Item	Alternatif Jawaban										Total		Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$X_{1,1}$	0	0	0	0	0	0	51	82,26	11	17,74	62	100	4,2
$X_{1,2}$	0	0	0	0	0	0	48	77,42	14	22,58	62	100	4,2
Grand Mean													4,2

Sumber: Data diolah, 2017

Keterangan :

$X_{1,1}$ = Saya senang dengan pengalaman kerja yang saya dapat.

$X_{1,2}$ = Saya senang dengan prestasi kerja yang saya capai.

Apabila dilihat pada setiap item, berdasarkan data pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa untuk item $X_{1,1}$ (Saya senang dengan pengalaman kerja yang saya dapat) dari 62 responden menunjukkan sebanyak 51 responden (82,26%) menyatakan setuju dan 11 responden (17,74) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1,1}$ tersebut sebesar 4,20 dan dapat dikategorikan sangat senang. Hal ini menunjukkan responden sangat senang dengan pengalaman kerja yang didapat pada saat karyawan tersebut bekerja.

Pada item $X_{1,2}$ (Saya senang dengan prestasi kerja yang saya capai) menunjukkan bahwa dari 62 responden sebanyak 48 responden (77,42%) menyatakan setuju dan



sebanyak 14 responden (22,58%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* untuk item X_{1.2} sebesar 4,2 dan dapat dikategorikan sangat senang. Hal ini berarti responden sangat senang atas prestasi kerja yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja.

2. Komitmen Organisasional

Distribusi jawaban responden pada variabel Komitmen Organisasi (X₂) dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Pada item X_{2.1} (Saya merasa ada keterlibatan emosional berupa perasaan cinta pada perusahaan) menunjukkan bahwa dari 62 responden sebanyak 55 responden (88,71%) menyatakan setuju dan 7 responden (11,29%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* untuk item X_{2.1} sebesar 4,1. Hal ini berarti responden sudah memiliki keterlibatan emosional berupa perasaan cinta pada perusahaan.

Pada item X_{2.2} (Saya peduli terhadap nilai yang ada di dalam perusahaan) menunjukkan bahwa dari 62 responden sebanyak 53 responden (85,48%) menyatakan setuju dan 7 responden (11,29%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* untuk item X_{2.2} sebesar 4,1. Artinya responden sangat peduli terhadap nilai-nilai yang ada pada perusahaan. Sedangkan sisanya, sebanyak 2 responden (3,23%) menyatakan netral. Nilai *mean* untuk item X_{2.2} sebesar 4,1.

Pada item X_{2.3} (Saya sadar akan tanggungan biaya-biaya jika tidak bergabung dengan perusahaan) menunjukkan bahwa dari 62 responden sebanyak 50 responden (80,65%) menyatakan setuju dan 9 responden (14,52%) menyatakan sangat setuju.

Nilai *mean* untuk item X_{2.3} sebesar 4,1. Artinya responden sangat merasa ada



tanggung biaya-biaya jika tidak bergabung pada perusahaan. Sedangkan sisanya sebanyak 2 responden (3,23%) menyatakan netral, 1 responden (1,61%) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Komitmen

Organisasional X₂

Item	Alternatif Jawaban										Total		Mean
	STS		TS		N		S		SS		f	%	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	f	%						
X _{2.1}	0	0	0	0	0	0	55	88,71	7	11,29	62	100	4,1
X _{2.2}	0	0	0	0	2	3,23	53	85,48	7	11,29	62	100	4,1
X _{2.3}	0	0	1	1,61	2	3,23	50	80,65	9	14,52	62	100	4,1
X _{2.4}	0	0	1	1,61	7	11,29	47	75,81	7	11,29	62	100	4,0
X _{2.5}	1	1,61	1	1,61	4	6,45	47	75,81	9	14,52	62	100	4,0
X _{2.6}	1	1,61	21	33,87	10	16,13	24	38,71	6	9,68	62	100	3,2
X _{2.7}	0	0	0	0	1	1,61	53	84,48	8	12,90	62	100	4,1
Grand Mean												3,94	

Sumber: Data diolah, 2017

Keterangan:

X_{2.1} = Saya merasa adaketerlibatan emosional berupa perasaan cinta pada perusahaan

X_{2.2} = Sayapeduli terhadap nilai yang ada di dalam perusahaan

X_{2.3} = Saya sadar akan tanggungan biaya-biaya jika tidak bergabung dengan perusahaan

X_{2.4} = Saya bergantung pada perusahaan

X_{2.5} = Saya merasa berat jika meninggalkan perusahaan

X_{2.6} = Saya memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi karena berhutang budi

X_{2.7} = Saya setia pada perusahaan berdasar norma yang melekat pada diri karyawan

Pada item X_{2.4} (Saya bergantung pada perusahaan) menunjukkan bahwa dari 62 responden sebanyak 47 responden (75,81%) menyatakan setuju dan 7 responden (11,29%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* untuk item X_{2.4} sebesar 4,0 yang



menunjukkan skor rata-rata tinggi. Hal ini berarti responden sudah merasa sangat bergantung pada perusahaan. Sedangkan sisanya sebanyak 1 responden (1,61%) menyatakan tidak setuju.

Pada item $X_{2.5}$ (Saya merasa berat jika meninggalkan perusahaan) menunjukkan bahwa dari 62 responden sebanyak 47 responden (75,81%) menyatakan setuju dan 9 responden (14,52%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{2.5}$ sebesar 4,0.

Artinya, responden merasa keberatan jika meninggalkan perusahaan.

Pada item $X_{2.6}$ (Saya memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi karena berhutang budi) menunjukkan bahwa dari 62 responden sebanyak 24 responden (38,71%) menyatakan setuju, 6 responden (9,68%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (16,13%) menyatakan netral, 21 responden (33,87%) menyatakan tidak setuju, dan 1 reponden (1,61%) menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* pada item $X_{2.7}$ sebesar 3,2. Artinya responden memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena perasaan hutang budi.

Pada item $X_{2.7}$ (Saya setia pada perusahaan berdasar norma yang melekat pada diri karyawan) menunjukkan bahwa dari 62 responden, sebanyak 53 responden (85,48%) menyatakan setuju, 8 responden (12,90%) menyatakan sangat setuju, kemudian sisanya sebanyak 1 responden (1,61%) menyatakan netral. Nilai *mean* untuk item $X_{2.7}$ sebesar 4,1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kesetiaan pada perusahaan berdasarkan norma yang melekat pada dirinya.



3. *Organizational Citizenship Behavior*

Distribusi jawaban responden pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*

(Y) dapat dilihat pada Tabel 4.7

Pada item Y.₁ (Saya akan menggantikan tugas rekan kerja ketika ada yang tidak masuk kerja) menunjukkan bahwa dari 62 responden, sebanyak 47 responden (75,81%) menyatakan setuju, 6 responden (9,68%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (6,45%) menyatakan netral, dan 5 responden (8,06%) menyatakan kurang setuju. Nilai *mean* dari item Y.₁ diketahui sebesar 3,9. Hal ini menunjukkan responden akan menggantikan tugas rekan kerja ketika ada yang tidak masuk.

Pada item Y.₂ (Saya akan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya) menunjukkan bahwa dari 62 responden, sebanyak 51 responden (82,26%) menyatakan setuju, 10 responden (16,13%) menyatakan sangat setuju, sedangkan sisanya 1 responden (1,61%) menyatakan netral. Nilai *mean* dari item Y.₂ diketahui sebesar 4,1. Hal ini menunjukkan responden akan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Pada item Y.₃ (Saya menyelesaikan pekerjaan dengan professional) menunjukkan bahwa dari 62 responden, sebanyak 53 responden (85,48%) menyatakan setuju, 9 responden (14,52%) menyatakan sangat setuju. Nilai *mean* dari item Y.₃ diketahui sebesar 4,1. Hal ini menunjukkan responden mayoritas menyelesaikan pekerjaan dengan professional.

Pada item Y.₄ (Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan) menunjukkan bahwa dari 62 responden, sebanyak 50 responden (80,65%) menyatakan

setuju, sedangkan 12 responden (19,35%) menyatakan sangat setuju. Nilai mean dari item Y₄ diketahui sebesar 4,2. Hal ini menunjukkan responden mayoritas sudah mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Item	Alternatif Jawaban											Total	Mean	
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		F			%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
Y ₁	0	0	5	8,06	4	6,45	47	75,81	6	9,68	62	100	3,9	
Y ₂	0	0	0	0	1	1,61	51	82,26	10	16,13	62	100	4,1	
Y ₃	0	0	0	0	0	0	53	85,48	9	14,52	62	100	4,1	
Y ₄	0	0	0	0	0	0	50	80,65	12	19,35	62	100	4,2	
Y ₅	0	0	0	0	0	0	54	87,10	8	12,90	62	100	4,1	
Y ₆	0	0	1	1,61	2	3,23	52	83,87	7	11,29	62	100	4,0	
Y ₇	0	0	0	0	1	1,61	54	87,10	7	11,29	62	100	4,1	
Y ₈	0	0	0	0	2	3,23	52	83,87	8	12,90	62	100	4,1	
Y ₉	0	0	0	0	1	1,61	50	80,65	11	17,74	62	100	4,2	
Y ₁₀	0	0	0	0	2	3,23	50	80,65	10	16,13	62	100	4,1	
<i>Grand Mean</i>													4,09	

Sumber: Data diolah, 2017

Keterangan:

Y₁ = Saya akan menggantikan tugas rekan kerja ketika ada yang tidak masuk kerja

Y₂ = Saya akan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya

Y₃ = Saya menyelesaikan pekerjaan dengan professional

Y₄ = Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan

Y₅ = Saya akan mendamaikan rekan kerja ketika terjadi konflik diantara mereka

Y₆ = Saya memberikan toleransi ketika ada masalah atau gangguan pekerjaan

Y₇ = Saya akan membantu rekan kerja ketika terjadi adanya perubahan pada perusahaan

Y₈ = Saya mencegah terjadinya permasalahan diperusahaan

Y₉ = Saya bersikap sopan kepada rekan kerja dalam kondisi apapun

Y₁₀ = Saya berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam organisasi



Pada item Y.₉ (Saya bersikap sopan kepada rekan kerja dalam kondisi apapun) menyatakan dari 62 responden, sebanyak 50 responden (80,65%) menyatakan setuju, 11 responden (17,74%) menyatakan sangat setuju, dan sisanya 1 responden (1,61%) menyatakan netral. Nilai *mean* dari item Y.₉ diketahui sebesar 4,2. Hal ini menunjukkan responden akan bersikap sopan kepada rekan kerja dalam kondisi apapun.

Pada item Y.₁₀ (Saya berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam organisasi) menyatakan dari 62 responden, sebanyak 50 responden (80,65%) menyatakan setuju, 10 responden (16,13%) menyatakan sangat setuju, dan sisanya 2 responden (3,23%) menyatakan netral. Nilai *mean* dari item Y.₁₀ diketahui sebesar 4,1. Hal ini menunjukkan tingkat partisipasi dan tanggung jawab dalam organisasi tinggi.

D. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS for Windows*. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Kolmogrof-Smirnov *Test* dan *Normal Probability Plot*.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan bantuan *Software SPSS* pada Tabel 4.8, menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,666,



kemudian nilai signifikansi Komitmen Organisasional sebesar 0,828, dan nilai signifikansi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,559. Nilai signifikansi dari masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari α 0,05. Kesimpulannya adalah seluruh variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam pengujian mempunyai sebaran yang normal, sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut, karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi. Hal ini dibuktikan pada grafik *Normal Probability Plot*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan	Komitmen Organisasi	OCB
N		62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	8.40	27.56	41.02
	Std. Deviation	.757	2.872	3.282
Most Extreme Differences	Absolute	.461	.262	.412
	Positive	.461	.262	.412
	Negative	-.297	-.164	-.217
Kolmogorov-Smirnov Z		.727	.626	.791
Asymp. Sig. (2-tailed)		.666	.828	.559

a. Test distribution is Normal.

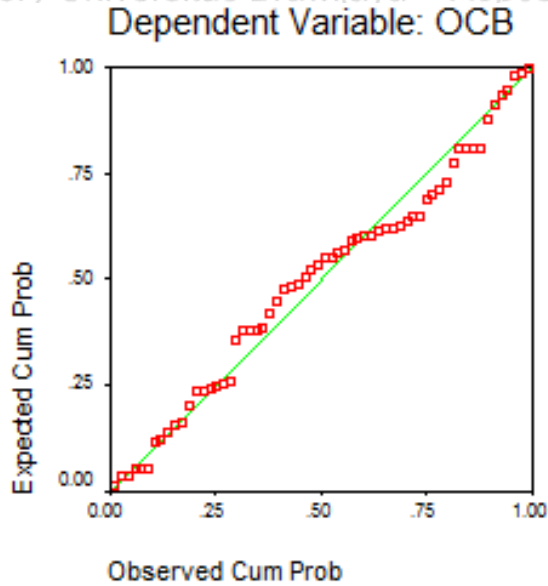
b. Calculated from data.

Sumber :

Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil output *Software SPSS* yang ditunjukkan pada Gambar 4.2, diketahui dari gambar tersebut bahwa data bergerombol pada sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, dan tidak ada plot data yang terletak jauh dari garis normalitas. Kesimpulannya adalah data tersebut dapat dikatakan memiliki sebaran normal atau telah memenuhi asumsi normalitas sebaran data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Data diolah, 2017

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan	.994	1.006
	Komitmen Organisasi	.994	1.006

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah, 2017

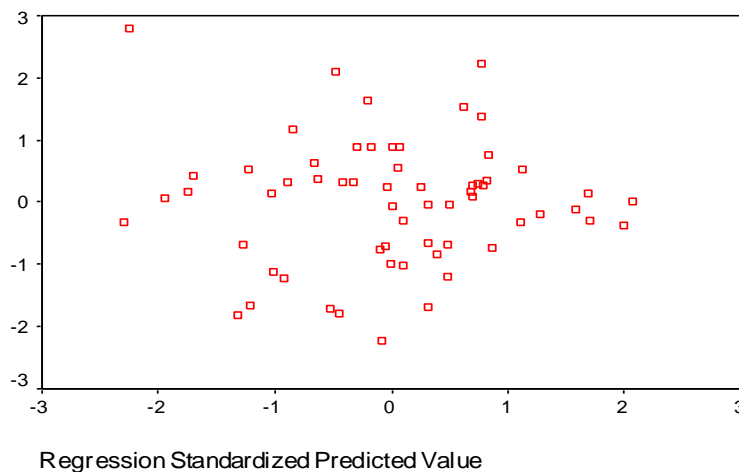
Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa untuk semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Hal ini ditunjukkan dari nilai VIF (*variance inflation factor*) variabel bebas X_1 Kepuasan Kerja sebesar 1,006 dan variabel bebas X_2 Komitmen Organisasi sebesar 1,006, nilai VIF variabel bebas tersebut lebih kecil dari 10,00. Selain dari nilai VIF dapat ditunjukkan dari nilai *tolerance* variabel bebas X_1 Kepuasan Kerja sebesar 0,994 dan variabel bebas X_2 Komitmen Organisasional sebesar 0,994. Nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10.

3. Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: OCB



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedaktisitas

Sumber: Data diolah, 2017

Penelitian ini menggunakan metode uji grafik *Scatterplot* untuk menguji ada tidaknya heterokedaktisitas. Berdasarkan pada Gambar 4.3 grafik *Scatterplot* menunjukkan plot data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta plot data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa *variance* atau ragam untuk variabel bebas adalah homogeny (tidak terjadi heterokedaktisitas). Sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

E. Analisis Statistik Inferensial

1. Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Pada Tabel 4.10 terdapat perhitungan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,042 + 2,007(X_1) + 0,584 (X_2)$$

a. Konstanta sebesar 0,8042 menyatakan bahwa jika pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Komitmen Organisasional (X_2) tidak ada yang bernilai nol, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) tetap meningkat sebesar 80,42%.

Artinya jika tidak ada variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) tetap akan meningkat sebesar 80,42%.

b. Koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) diketahui sebesar 20,07% dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan 1 poin pada variabel ini akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar (Y) 20,07%. Artinya jika terdapat 1 poin peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*(Y) sebesar 20,07%.

c. Koefisien regresi pada variabel Komitmen Organisasional (X_2) diketahui sebesar 58,4% dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan 1 poin pada variabel ini maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 58,4%. Artinya jika terdapat 1 poin peningkatan pada variabel Komitmen Organisasional (X_2) maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar

58,4%.

Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	8,042	2,497		3,221	0,002	
Kepuasan Kerja	2,007	0,346	0,463	5,795	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasional	0,584	0,091	0,512	6,408	0,000	Signifikan
R (Multiple R) = 0,868 R Square (R^2) = 0,754 Adjusted R Square = 0,745 F_{hitung} = 90,327 Sig. F = 0,000 α = 0,05 n = 62						

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan interpretasi tersebut, dapat diketahui jika besarnya kontribusi pada setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh bersifat positif sebesar 2,007 terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan variabel Komitmen Organisasional (X_2) juga memiliki pengaruh positif sebesar 0,584 terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya, apabila Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) meningkat apabila *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan mengalami peningkatan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11 menunjukkan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,3999	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2008

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi atau besarnya pengaruh seluruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan nilai *adjusted R²*. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior*.



Behavior (Y). Berdasarkan pada Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *adjusted R²* (koefisien determinasi) sebesar 0,754. Nilai *R²* tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) mempengaruhi sebesar 75,4% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y), sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi digunakan untuk menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan besarnya nilai R (Koefisien Korelasi) diperoleh sebesar 0,868 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,868. Tingkat hubungan variabel dapat diketahui pada Tabel 4.11.

Berdasarkan Tabel 4.11 nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) dengan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada rentang antara 0,80 – 1,00 artinya variabel bebas mempunyai hubungan sangat kuat dengan variabel terikat.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti. Pengujian hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji t atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini merupakan pengujian pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara parsial. Uji regresi parsial dalam penelitian ini menggunakan uji t. Sebuah variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Penjabaran hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Kepuasan Kerja memiliki t hitung $>$ t tabel yaitu $5,795 > 2,001$. maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Variabel Komitmen Organisasional memiliki t hitung $>$ t tabel yaitu $6,408 > 2,001$. maka H_0 ditolak H_2 diterima. Dengan demikian variabel Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	t_{hitung}	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	5,795	0,000	H_1 diterima
Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	6,408	0,000	H_2 diterima

Sumber: Data diolah, 2017

b. Uji F atau Uji Bersama-sama

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara bersama-sama. Uji bersama-sama dalam penelitian ini menggunakan uji F.

Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji F yang telah dilakukan.

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $90,327 > 3,15$. Apabila dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak H_3 diterima Kesimpulannya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Hipotesis	F _{hitung}	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	90,327	0,000	H ₃ diterima

Sumber: Data diolah, 2017

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh bersama-sama dan parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini



sebesar 0,754 yang menunjukkan Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) mempengaruhi sebesar 75,4% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y), sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2), kedua variabel bebas ini sama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki.

Berikut ini adalah pembahasan mengenai hasil penelitian pada masing-masing variabel :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui hasil bahwa Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari perolehan nilai signifikansi t sebesar $5,795 > 2,001$. Hasil penelitian ini mendukung konsep bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama



Organizational Citizenship Behavior. Menurut Robbins (2006) dalam Titisari (2014:16) “Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka”.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional (X₂) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh hasil bahwa Komitmen Organisasional (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Hal ini dapat dibuktikan dari perolehan nilai signifikansi t sebesar $6,408 > 2,001$. Hasil penelitian ini juga mendukung konsep dari Steers (1982 :127 dalam Nimran dan Amirullah 2011:41) yang memaparkan ketertarikan individu pada organisasi dan sikap positif terhadap organisasinya, menyebabkan individu akan mengusahakan tingkat



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT PLN Area Sidoarjo. Melalui analisis data hasil penelitian, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
2. Variabel Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
3. Besarnya pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 75,4%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka diperoleh beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dan pihak-pihak lainnya. Berikut ini beberapa saran yang diberikan :

1. Perusahaan harus fokus bahwa pada dasarnya individu memiliki sejumlah kebutuhan fisiologis, keamanan, rasa memiliki dan penghargaan serta aktualisasi diri. Adanya unsur-unsur dalam pekerjaan seperti gaji, pekerjaan, pengawasan,



promosi, hubungan dengan rekan kerja pada dasarnya juga harus memenuhi satu atau lebih terhadap kebutuhan-kebutuhan tersebut. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan selanjutnya ditentukan dengan bagaimana nilai dari tiap-tiap unsur pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan seseorang dan berapa banyak instrumental pekerjaan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Jadi bagaimana perusahaan agar hal-hal tersebut dapat terpenuhi dengan baik, karena jika kepuasan karyawan tinggi akan mempengaruhi meningkatnya *organizational citizenship*.

2. Perusahaan harus paham mengenai beberapa hal yaitu sikap dan kesediaan individu terhadap organisasi, sikap individu atas keterlibatan sebagai anggota organisasi, dan keyakinannya terhadap nilai dan tujuan organisasi atas kesediaan untuk bekerja. Karena jika hal ini melekat pada diri karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional, komitmen organisasional akan menimbulkan saling berbagi dengan rekan kerja, menimbulkan kepuasan dengan pekerjaannya, misalnya melakukan diskusi membicarakan tentang perkembangan organisasi.

Komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kurangnya keinginan untuk meninggalkan organisasi, saling berbagi, diskusi, dan mengerahkan usahanya demi organisasi, serta memiliki perasaan bahwa dirinya berkontribusi bagi organisasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka juga akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti konsep yang sama dan mengembangkan penelitian dengan



mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Serta dengan menggunakan objek lain atau organisasi lain yang berbeda dengan penelitian ini.

Hal tersebut bertujuan bertujuan agar diperoleh hasil yang lebih variatif dari konsep Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*.



Daftar Pustaka

Buku

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya Press.

Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang : Intimedia.

Nimran, Umar dan Amirullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Malang : Sinar Akademika.

Sanusi, Anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2008. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES

Soekidjan, Soegiarto. 2009. *Komitmen Organisasi sudahkah menjadi bagian dari kita*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Supranto. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga.

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Jurnal dan Publikasi Ilmiah

Ortiz, Maria Zayas., Rosario, Ernesto., Marquez, Eulalia., Gruneiro, Pablo Colon. 2014, Relationship Between Organizational Commitment and Organizational



LAMPIRAN 1 KUESIONER

KUISIONER : Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo.

Dengan hormat,

Dalam rangka kegiatan dan penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”** (Studi Pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo), dan juga sebagai persyaratan meraih gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Saya selaku peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr/Sdri untuk meluangkan waktu guna menjadi responden dengan mengisi daftar pertanyaan yang tersedia pada lampiran dengan sebenar-benarnya. Penelitian ini bukan penilaian Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, dan hasilnya sepenuhnya hanya digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Oleh karena itu, jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiannya

Demikian permohonan Saya, atas perhatiannya Saya ucapkan terima kasih.

Malang, Maret 2017

Yusrin Rizqi Faradita

Bagian 2

Daftar Pernyataan

Pilihlah jawaban yang menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kuesioner

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang dengan pengalaman kerja yang saya dapat					
2.	Saya senang dengan prestasi kerja yang saya capai					

Komitmen Organisasional

<i>Affective Commitment</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa ada keterlibatan emosional pada perusahaan berupa perasaan cinta pada perusahaan					
2.	Saya peduli terhadap nilai yang ada di dalam perusahaan					

<i>Continuance Commitment</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sadar akan tanggungan biaya-biaya jika tidak bergabung dengan perusahaan					
2.	Saya bergantung pada perusahaan					
3.	Saya merasa berat jika meninggalkan perusahaan					

<i>Normative Commitment</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi karena berhutang budi					
2.	Saya setia pada perusahaan berdasar norma yang melekat pada diri karyawan					

Organizational Citizenship Behavior

<i>Altruism</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan menggantikan tugas rekan kerja ketika ada yang tidak masuk kerja					
2.	Saya akan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya					

<i>Conscientiousness</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan profesional					
2.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan					

<i>Sportmanship</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan mendamaikan rekan kerja ketika terjadi konflik diantara mereka					
2.	Saya memberikan toleransi ketika ada masalah atau gangguan pekerjaan					

<i>Courtesy</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan membantu rekan kerja ketika terjadi adanya perubahan pada perusahaan					
2.	Saya mencegah terjadinya permasalahan di perusahaan					

<i>Civic Virtue</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersikap sopan kepada rekan kerja dalam kondisi apapun					
2.	Saya berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam organisasi					



LAMPIRAN 3 FREKUENSI JAWABAN VARIABEL X₂

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	55	88.7	88.7	88.7
	SS	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.2	3.2	3.2
	S	53	85.5	85.5	88.7
	SS	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	2	3.2	3.2	4.8
	S	50	80.6	80.6	85.5
	SS	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	7	11.3	11.3	12.9
	S	47	75.8	75.8	88.7
	SS	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	KS	4	6.5	6.5	9.7
	S	47	75.8	75.8	85.5
	SS	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	21	33.9	33.9	35.5
	KS	10	16.1	16.1	51.6
	S	24	38.7	38.7	90.3
	SS	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.6	1.6	1.6
	S	53	85.5	85.5	87.1
	SS	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	54	87.1	87.1	87.1
	SS	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	2	3.2	3.2	4.8
	S	52	83.9	83.9	88.7
	SS	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.6	1.6	1.6
	S	54	87.1	87.1	88.7
	SS	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.2	3.2	3.2
	S	52	83.9	83.9	87.1
	SS	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.6	1.6	1.6
	S	50	80.6	80.6	82.3
	SS	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.2	3.2	3.2
	S	50	80.6	80.6	83.9
	SS	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya

LAMPIRAN 9 HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X₂

Rept	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Rept x2.1	23.4516	6.8747	.7611	.7833
Rept x2.2	23.4839	6.8768	.6258	.7903
Rept x2.3	23.4839	6.4833	.6131	.7836
Rept x2.4	23.5968	6.2446	.6315	.7782
Rept x2.5	23.5645	5.9548	.5865	.7843
Rept x2.6	24.3548	4.5605	.5535	.8482
Rept x2.7	23.4516	6.7435	.7200	.7811

Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya

Reliability Coefficients

No of Cases = 62.0

No of Items = 7

Alpha = .8147

Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

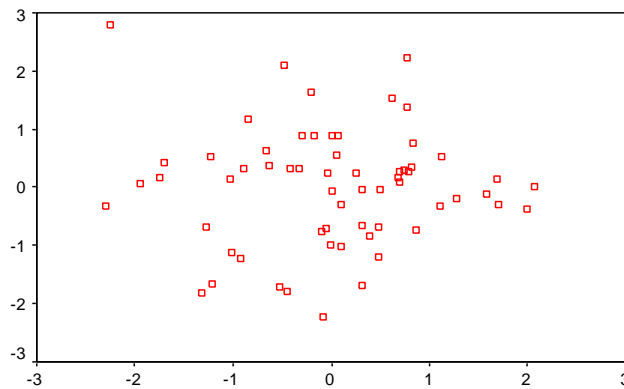
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan	.994	1.006
	Komitmen Organisasi	.994	1.006

a. Dependent Variable: OCB

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: OCB



Regression Standardized Predicted Value



CURRICULUM VITAE



BIODATA

Nama : Yusrin Rizqi Faradita

Tempat, Tgl Lahir : Pasuruan, 23 Juni 1995

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Kawin

Alamat : Jalan Bader No 447 Kalirejo, Bangil, Pasuruan

Telephone : 0822-3343-0546

Email : Yusrin_37@ymail.com

FORMAL :

▪ 2000 – 2007 **SD NEGERI I KALIREJO BANGIL**

▪ 2007 – 2010 **SMP NEGERI 2 BANGIL**

▪ 2010 – 2013 **SMA NEGERI 1 BANGIL**

▪ 2013 – 2017 **S1 FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

PENGALAMAN KERJA

▪ 27 JUNI 2016 – 27 AGUSTUS 2016 **PT PLN AREA SIDOARJO**