

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR

(SURVEY PADA KARYAWAN PT. SANDIMAS INTIMITRA BEKASI)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana

Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**RAMAITAL HAKIM
NIM. 165030200111055**



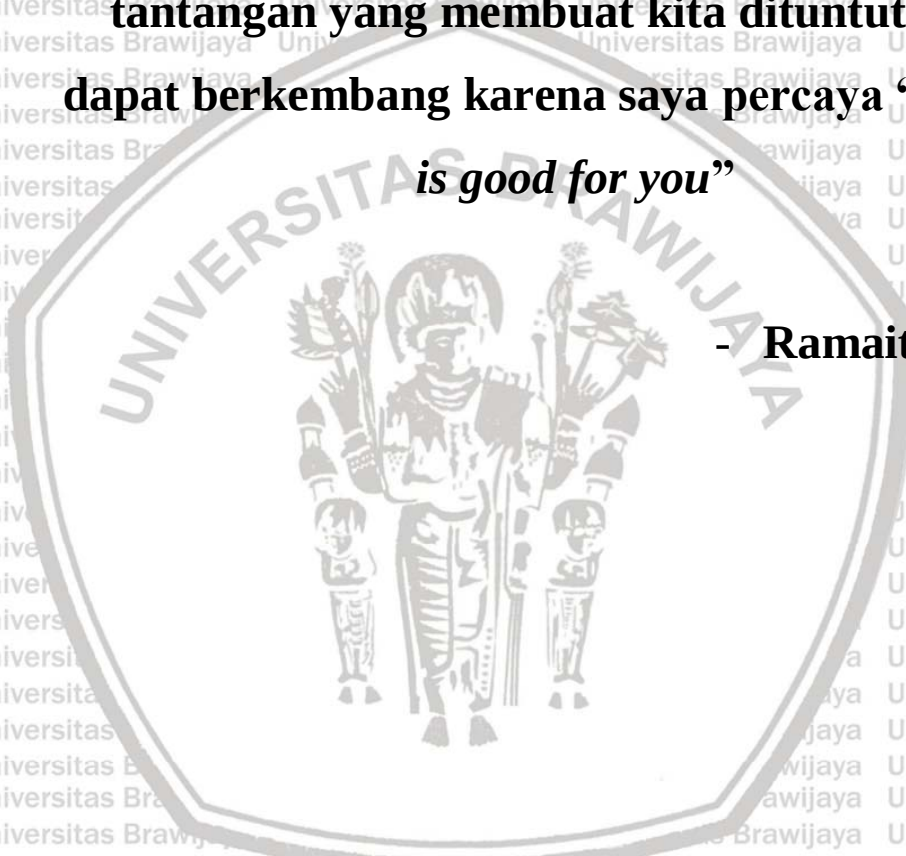
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2020

MOTTO

**Ketika menjalani hidup harus merasakan patinya
juga jangan manis nya doang, kalo ada masalah
tuh dihadepin jangan didiemin. Hidup juga penuh
tantangan yang membuat kita dituntut untuk
dapat berkembang karena saya percaya “*pressure
is good for you*”**

- Ramaital Hakim



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen
Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(survey pada karyawan PT. Sandimas Intimitra Bekasi)

Disusun oleh : Ramaital Hakim

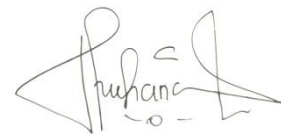
NIM : 165030200111055

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 15 Juni 2020
Komisi Pembimbing



Dr. Ika Ruhana S.Sos, M.Si
NIP. 19770522200604 2001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 6 Juli 2020

Jam : 08.00-09.30 WIB

Skripsi Atas Nama : Ramaital Hakim (165030200111055)

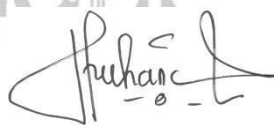
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan
Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational
Citizenship Behavior* (Survey Pada Karyawan PT.
Sandimas Intimitra Bekasi)

Dan dinyatakan

LULUS

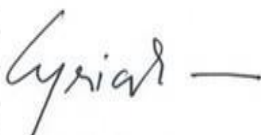
Majelis Penguji

Ketua



Dr. Ika Ruhana, S.Sos., M.Si
NIP. 197705222006042001

Anggota



Tri Wulida A. S.Sos., M.Si., MHRM., Ph.D
NIP. 197604041999032001

Anggota



Edlyn Khurotul A. S.AB., M.AB., MBA
NIP. 2013048705312001

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 yang 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 diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 17 Juni 2020



Ramaital Hakim

NIM.165030200111055

RINGKASAN

Ramaital Hakim, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Survey Pada Karyawan PT. Sandimas Intimitra Bekasi). Dr. Ika Ruhana S.Sos, M.Si. 146 Halaman + xvi.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, perusahaan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Fokus pada performa dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya saja seakan tidak cukup bagi kesuksesan organisasi. Harus adanya perilaku ekstra yang dilakukan oleh karyawan dapat sangat membantu bagi kesuksesan organisasi. Perilaku ekstra yang dimaksud sering dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*.

Peningkatan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini terdapat variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behaviour*. Serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sandimas Intimitra Bekasi. Dengan populasi penelitian sebanyak 191 karyawan dan sampel sebanyak 66 karyawan berdasarkan rumus slovin dari banyaknya jumlah populasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel terikat (*Organizational Citizenship Behaviour*) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3)). Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. dan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

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

SUMMARY

Ramaital Hakim, 2020, *The Effect of Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (Survey on Employees of PT. Sandimas Intimitra Bekasi)*. Ika Ruhana S.Sos, M.Sc. 146 pages + xvi.

Human resources are also one of the most important elements so that a business or company can run well. Without good human resources, the company will be difficult to run and operate properly even though other resources have been met. Focusing on performance in carrying out the tasks and work alone is not enough for the organization's success. Extra behavior must be carried out by employees will be very helpful for the success of the organization. The extra behavior in question is often known as organizational citizenship behavior.

Improved organizational citizenship behavior is influenced by two factors, namely internal factors such as job satisfaction, organizational commitment, personality, employee morale, and motivation, as well as external factors which include leadership style, belief in leadership, and organizational culture. In this study there are variables of work motivation, job satisfaction and organizational commitment that can affect organizational citizenship behavior.

The purpose of this study is to find a description of work motivation, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. And to test and analyze the effect of work motivation, job satisfaction, and organizational commitment to organizational citizenship behavior. This type of research used in this research is explanatory research. Primary data in this study are employees of PT. Sandimas Intimitra Bekasi. With a total research of 191 employees and a sample of 66 employees based on the Slovin formula of the total population. The analysis used in this study uses multiple linear regression analysis.

F Test results show that the dependent variable (Organizational Citizenship Behavior) can be significantly influenced by independent variables (Work Motivation (X_1), Job Satisfaction (X_2), and Organizational Commitment (X_3)). t Test results indicate that work motivation variables have an influence significant on organizational citizenship behavior, the variable job satisfaction has a significant effect on organizational citizenship behavior, and organizational commitment variable has a significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Survey Pada Karyawan PT.

Sandimas Intimitra Bekasi)” dengan baik walaupun masih belum sempurna.

Skripsi yang disusun oleh peneliti ini merupakan tugas akhir yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bekal pengetahuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, peneliti tidak mungkin dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Doa, saran-saran dan semangat yang tak henti-hentinya disampaikan kepada peneliti merupakan sebuah dorongan yang sangat berarti. Oleh karena itu, melalui tulisan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

4. Ibu Dr. Ika Ruhana S.sos, M.Si. selaku dosen pembimbing peneliti yang telah memberikan berbagai saran dan masukan, serta motivasi dan semangat dalam membimbing peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, khususnya Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu dan fasilitas yang bermanfaat kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
6. Ibu Hermawati selaku orang tua peneliti yang memberikan dukungan moral maupun material, serta menjadi motivasi utama peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua saudara peneliti, Andrian Kusuma Putra, Herisa Anjani yang memberikan semangat, bantuan, dan doa kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Abenk, surya, kiwil, ammar, tebe, doli, chika, haya, sabrina, ghina, fillo, tacil, lanang sebagai sobat entremania yang telah memberikan semangat dan doanya kepada peneliti dari awal hingga akhir.
9. Elvionita Ramadhona dan M. Rizky Shabriyanto yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungannya. Serta sebagai tempat untuk berkeluh kesah.
10. Faiz, arip, nafi sebagai teman peneliti sejak mahasiswa baru.
11. Rekan-rekan Himabis 2016 Ale, Dio, Sisi, Tatung, Linda, Regi, Arief, Agas, Syafril, aga, Abenk, Malem, Sarah Difa dan Kiki yang sama-sama berjuang dan saling mendukung satu sama lain
12. Terhusus untuk andiagara putra wariman yang telah ikhlas membantu, membimbing

peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

13. Basith, andre, abenk, zulhilmi, prabowo, yusril, bimo, malem, mehong, zaki, Alfred selaku keluarga korlap gregonero 2016 yang telah menemani peneliti ketika berada dimalang dan atas dukungannya.

14. Lele, adam, kiky sebagai member top global yang selalu membantu penulis, dan memberikan dukungan serta doa dalam penyelesaiannya.

15. Ichsan, agra, ncek, uta, ari, fadul sebagai teman kontrakan penulis yang mendukung dan mendoakan penulis dalam pengerjaan skripsi ini.

16. Serta seluruh pihak yang telah membantu dalam berbagai hal, dengan caranya masing-masing, yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT selalu membalas kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti dan dilancarkan dalam segala urusan yang sedang dihadapi. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang memerlukan informasi mengenai tema ini dan menggunakannya untuk kebaikan.

Malang, 17 Juni 2020

Ramaital Hakim

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN.....	vii
SUMMARY.....	viii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	7
I.3 Tujuan Penelitian	8
I.4 Kontribusi Penelitian.....	9
I.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
II.1 Tinjauan Empiris	12
II.2 Tinjauan Teoritis	18
II.2.1 Motivasi	20
II.2.1.1 Pengertian Motivasi	20
II.2.1.2 Bentuk Motivasi.....	22
II.2.1.3 Teori – Teori Motivasi	25
II.2.2 Kepuasan Kerja	26
II.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26
II.2.2.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja.....	28
II.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	29
II.2.2.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	30
II.2.3 Komitmen Organisasional.....	32
II.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	32
II.2.3.2 Bentuk – Bentuk Komitmen Organisasional	33
II.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	33

II.2.3.4 Model Pengukuran Komitmen Organisasional.....	35
II.2.4 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	35
II.2.4.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	35
II.2.4.2 Dimensi – Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	36
II.2.4.3 Motif <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	37
II.2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	38
II.2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	38
II.2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
II.2.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
II.2.6 Model Konseptual dan Hipotesis.....	41
II.2.6.1 Model Konsep.....	41
II.2.6.2 Model Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	45
III.1 Jenis Penelitian.....	45
III.2 Lokasi Penelitian	45
III.3 Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	46
III.3.1 Variabel.....	46
III.3.2 Definisi Operasional Variabel	47
III.3.3 Skala Pengukuran	56
III.4 Populasi dan Sampel	57
III.4.1 Populasi.....	57
III.4.2 Sampel dan Teknik Sampling	57
III.5 Teknik Pengumpulan Data.....	60
III.5.1 Sumber Data.....	60
III.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	60
III.5.3 Instrumen Penelitian	61
III.6 Uji Instrumen Penelitian.....	61
III.6.1 Uji Validitas	61
III.6.2 Uji Reliabilitas.....	62
III.7 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	63
III.7.1 Uji Validitas	63
III.7.2 Uji Reliabilitas.....	64
III.8 Teknik Analisis Data	65
III.8.1 Analisis Statistika Deskriptif.....	65
III.8.2 Analisis Statistika Inferensial.....	66
III.9 Pengujian Hipotesis	68
III.9.1 Uji Parsial (Uji t)	68
III.9.2 Uji Serempak (Uji F)	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 71

IV.1 Gambaran Umum PT. Sandimas Intimitra 71

IV.1.1 Sejarah Organisasi 71

IV.1.2 Visi Organisasi 71

IV.1.3 Misi Organisasi 71

IV.1.4 Tata Nilai Organisasi 72

IV.1.5 Struktur Organisasi 72

IV.1.6 Deskripsi Jabatan..... 73

IV.2 Gambaran Umum Responden..... 74

IV.2.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia..... 75

IV.2.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 75

IV.2.3 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 76

IV.2.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 77

IV.3 Analisis Statistik Deskriptif..... 77

IV.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)..... 79

IV.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_2) 84

IV.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X_3) 89

IV.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) 92

IV.4 Uji Asumsi Klasik..... 98

IV.4.1 Uji Normalitas..... 98

IV.4.2. Uji Multikolinieritas 100

IV.4.3 Uji Heterokedastisitas..... 101

IV.5 Analisis Statistik Inferensial..... 103

IV.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda 103

IV.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)..... 104

IV.6 Pengujian Hipotesis..... 105

IV.6.1 Uji t atau Uji Parsial 106

IV.6.2 Uji F atau Uji Serempak 107

IV.7 Pembahasan 108

IV.7.1 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif 108

IV.7.2 Pembahasan Hasil Analisis Inferensial..... 113

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 117

V.1 Kesimpulan..... 117

V.2 Saran..... 118

V.2.1 Saran Bagi Perusahaan :..... 118

V.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya : 119

DAFTAR PUSTAKA..... 120

KUESIONER PENELITIAN..... 120

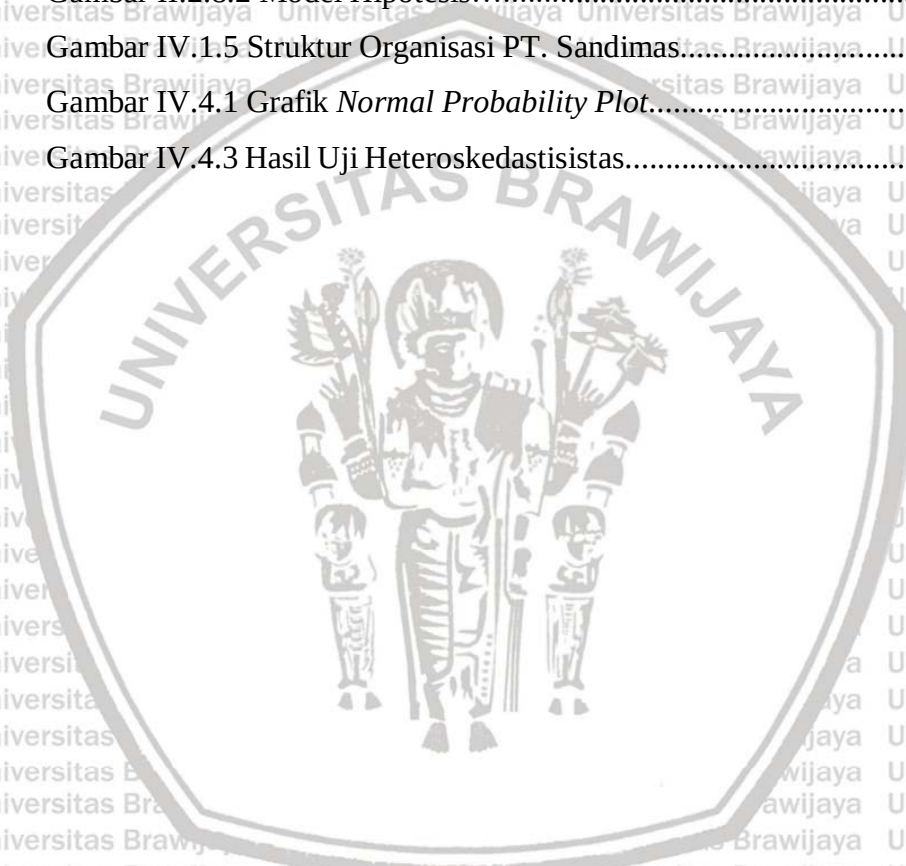
DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel II.2.1.2.1 Indikator dari Motivasi Ekstrinsik.....	23
Tabel II.2.1.2.2 Indikator dari Motivasi Intrinsik.....	24
Tabel III.3.2 Konsep, Variabel, Indikator, Item.....	52
Tabel III.3.3 Skala Pengukuran dan Jawaban Responden.....	57
Tabel III.4.2 Rincian Jumlah Sampel Setiap Divisi.....	59
Tabel III.7.1 Validitas Variabel.....	63
Tabel III.7.2 Reliabilitas Variabel.....	65
Tabel IV.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel IV.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel IV.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel IV.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
Tabel IV.3.1.1 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja.....	79
Tabel IV.3.1.2 Grand Mean Variabel X_1	79
Tabel IV.3.2.1 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	84
Tabel IV.3.2.2 Grand Mean Variabel X_2	85
Tabel IV.3.3.1 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasional.....	89
Tabel IV.3.3.2 Grand Mean Variabel X_3	90
Tabel IV.3.4.1 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	93
Tabel IV.3.4.2 Grand Mean Variabel X_1	93
Tabel IV.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	99
Tabel IV.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	100
Tabel IV.5.1 Persamaan Regresi.....	103
Tabel IV.5.2 Koefisien Determinasi dan Determinasi.....	105

Tabel IV.6.2 Uji F/Uji Serempak.....	108
--------------------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Ruang Lingkup Teori.....	18
Gambar II.2.2.1Teori Inti Sikap Kerja.....	20
Gambar II.2.3.3 Teori Maslow.....	26
Gambar II.2.8.1 Model Konsep.....	42
Gambar II.2.8.2 Model Hipotesis.....	42
Gambar IV.1.5 Struktur Organisasi PT. Sandimas.....	72
Gambar IV.4.1 Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	100
Gambar IV.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	102



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Frekuensi Jawaban Responden.....	127
Lampiran 2. Uji validitas dan Reliabilitas.....	135
Lampiran 3. Uji Asumsi Klasik.....	142
Lampiran 4. Regresi Linier berganda.....	145



BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak ingin dicapai dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu setiap perusahaan memiliki pengelolaan, pemberdayaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang berbeda pula dalam pelaksanaannya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, perusahaan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu, diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Untuk dapat membuat karyawan atau pekerja yang kompeten, tidak hanya terus fokus pada perencanaan sumber daya manusia yang matang saja, melainkan harus dapat memperhatikan juga pada faktor lainnya, seperti keadaan psikologis dari karyawan tersebut terhadap segala aspek yang dapat mempengaruhinya di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Kian dkk, (2013 : 53) yaitu fokus pada performa dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya saja seakan tidak cukup bagi kesuksesan organisasi. Harus adanya perilaku ekstra yang dilakukan oleh karyawan sangat membantu bagi kesuksesan organisasi. Perilaku ekstra yang dimaksud sering dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Robbins & Judge (2015:19) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Perilaku tersebut mencakup 5 dimensi menurut Titisari (2014 : 7) antara lain *altruism* (menolong rekan kerjanya), *conscientiousness* (patuh terhadap peraturan dan melebihi harapan perusahaan), *sportsmanship* (toleransi terhadap hal yang kurang ideal), *courtesy* (menjaga hubungan baik dengan rekan kerja), dan *civic virtue* (mengikuti perkembangan organisasi). Kelima dimensi tersebut bila dimiliki oleh karyawan, maka organisasi atau perusahaan mendapatkan banyak keuntungan dan manfaat bagi kesuksesan organisasinya.

Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* dapat timbul dan meningkat dari banyak faktor baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah dari motivasi diri karyawan Titisari (2014:15). Motivasi mempunyai peran penting bagi karyawan maupun pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan lebih semangat, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Sutrisno (2016:109) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi merupakan faktor pendorong perilaku seseorang. Pendapat yang sejalan diungkapkan oleh Ardana (2012:193) bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak. Namun motivasi tidak semata-mata muncul tanpa adanya faktor pendorong. Pada umumnya, faktor pendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu adalah

kebutuhan dan keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001 dalam Sutrisno, 2016:109).

Motivasi kerja juga merupakan hal yang pokok bagi pekerja untuk dapat melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Arep dan Tanjung (2003 : 12) menuturkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Kemudian ketika hal pokok sudah terpenuhi atau motivasi sudah terpenuhi maka munculah suatu sikap atau nilai-nilai dari dalam diri pekerja untuk mencapai sebuah pencapaian tersebut.

Pendapat ini diperkuat oleh Veitzhal (2009 : 607) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dan didukung atau diperkuat oleh Wibowo (2015 : 110) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Selanjutnya selain motivasi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah perasaan puas karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya, selama karyawan tersebut berada dalam perusahaan yang bersangkutan. Karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* dilingkungan kerjanya, sehingga organisasi dapat lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *Organizational Citizenship Behavior*. Beberapa penelitian telah dilakukan seperti penelitian yang dilakukan Nurhayati (2016) memaparkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior, Titisari (2014:17) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Adanya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan merupakan sebuah faktor penting untuk karyawan dalam membentuk sikap *organizational citizenship behaviour*. Dalam Yusrin (2017 : 3) mengatakan

“Hal ini pernah dilakukan oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, dimana didalam perusahaan biasanya karyawan memiliki sikap individual yang tinggi, tidak memperdulikan rekan kerja, serta memiliki hubungan yang kurang baik terhadap rekan kerja. Dua faktor ini antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* merupakan kedua hal yang harus dimiliki oleh karyawan.”

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.

Kepuasan kerja harus dapat dipenuhi atau didapatkan oleh para pekerja, mengapa demikian, dikarenakan kepuasan kerja merupakan suatu pandangan pekerja terhadap lingkungan pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja juga untuk dapat mengetahui keadaan emosional dari para pekerja baik keadaan emosional baik atau buruknya dari penilaian pekerja seseorang dan pengalaman kerja seseorang. 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. Luthans (2006 : 234) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi

rekasi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Organizational Citizenship Behavior juga memiliki hubungan dengan konsep lainnya yaitu Komitmen Organisasional. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2007). Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut dapat melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 1995). 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 dkk, (2014) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, Ibrahim (2013) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tingkat komitmen organisasional pekerja yang tinggi sangat baik untuk perusahaan. Karena dengan adanya karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi atau biasa disebut loyal maka perusahaan tidak perlu lagi memikirkan merekrut kembali karyawan yang kompeten untuk itu. Seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2009 : 122) adalah tingkat dimana seorang

karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta yakin untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Dan juga menurut Sopiah (2008 : 156), mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, namun juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi yakni kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi bersangkutan.

Pelaksanaan *organizational citizenship behaviour* yang efektif penting bagi setiap perusahaan, organisasi ataupun industri. Seperti penjelasan tentang *organizational citizenship behaviour* tersebut perusahaan yang dapat menjadikan karyawan atau pekerjanya memiliki sikap atau nilai tersebut dapat mendorong perusahaan terhadap karyawannya untuk selalu bersikap patuh terhadap nilai dan aturan-aturan yang ada ditempat kerja, perilaku menolong rekan kerja, serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, hal tersebut dapat memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan peran karyawan dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Tidak terkecuali terhadap perusahaan yang bergerak pada bidang barang dan jasa seperti PT. Sandimas Intimitra. PT. Sandimas Intimitra merupakan perusahaan swasta sebagai penyedia barang dan jasa yang berfokus pada *manufacturing window fashion blinds, operable all/glass partition*, dan penutup lantai & *sanitary*. PT. Sandimas Intimitra merupakan perusahaan yang sudah bergerak pada bidangnya lebih dari 20 tahun dan telah dipercaya untuk mengerjakan pada proyek-proyek untuk perusahaan besar pula.

Berdasarkan pada situasi kepegawaian pada saat peneliti melakukan pengambilan data, diketahui permasalahan yang didapat berdasarkan dari hasil

wawancara dengan manager HRD PT. Sandimas Intimitra Bekasi mengatakan bahwa masih banyaknya keluhan dari karyawan terutama karyawan pada divisi produksi dan divisi pemasangan yang tidak puas terhadap gaji yang diterima dengan apa yang mereka kerjakan. Sehingga mereka tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, beberapa karyawan disana juga merasa tidak puas terhadap pengawasan yang dilakukan oleh para atasan, dimana para atasan hanya mementingkan hasil yang maksimal tanpa memberikan pengawasan yang baik kepada para karyawan. Sehingga membuat karyawan tidak termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. PT. Sandimas Intimitra Bekasi menyadari bahwa diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang kuat, kepuasan kerja yang terpenuhi dan komitmen organisasional yang tinggi guna untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi. Peneliti memilih PT. Sandimas Intimitra Bekasi berdasarkan pada permasalahan pekerja yang relevan dengan judul yang peneliti lakukan, yakni

“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior Survey* Pada Karyawan PT. Sandimas Intimitra Bekasi”

I.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana deskripsi tentang Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* ?

2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?

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

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

5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang sesuai dengan permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior*
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Untuk menguji dan menganalisis Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

I.4 Kontribusi Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai dan kontribusi terkait dengan variabel yang di teliti oleh penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Kontribusi Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu administrasi bisnis khususnya pada konsentrasi sumber daya manusia. Sebagai sarana penambahan wawasan mengenai pengaruh

motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. selain itu juga

Penelitian ini dapat digunakan sebagai refrensi dari penelitian sebelumnya dan penelitian serupa dimasa mendatang serta dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi yang memerlukan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dengan seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat tersebut (OCB).

2. Kontribusi Praktis

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

I.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama menguraikan sifat umum dari penelitian yang dilakukan terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab kedua membahas tinjauan empiris berupa penelitian terdahulu, tinjauan teoritis berupa teori-teori motivasi yang terdiri dari teori Maslow, teori McGregor, teori Herzberg, teori ERG Alderfer, dan teori McClelland. Kemudian teori-teori dari kepuasan kerja, teori keseimbangan, teori perbedaan, teori pemenuhan kebutuhan, teori pandangan kelompok, teori dua faktor Herzberg dan teori penghargaan, hubungan antar variabel, model konseptual serta perumusan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, variabel, definisi operasional, dan skala pengukuran, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan sampel, teknik pengumpulan data dan uji instrumen.

BAB IV : HASIL PENELITIAN 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

II.1 Tinjauan Empiris

1. Faradita (2017) dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Area Sidoarjo.**

Penelitian ini dilakukan untuk dapat menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini. Pengaruh yang diuji tersebut adalah sebagai berikut; 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 dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 62 karyawan PT PLN Area Sidoarjo. Metode dalam pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam 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 :

a) variabel Kepuasan Kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*, dengan diketahui nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,795 > 2,001$,

b) Komitmen Organisasional dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan diketahui nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $6,408 > 2,001$,

c) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan diketahui nilai F tabel $> F$ hitung sebesar $90,327 > 3,15$, probabilitas signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000.

2. Ramadianty dan Aini (2018) dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Gen-X dan Millenials studi pada karyawan PT. Temprina Media Grafika Surabaya.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta perbedaan preferensi motivasi dan perbedaan pengaruh motivasi karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara Gen-X dan Millenials. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah explanatory research dengan penelitian komparatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi tertulis. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas pada penelitian

ini adalah motivasi karyawan (X), sedangkan variabel terikat adalah organizational citizenship behavior (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 65 responden dari PT Temprina Media Grafika Surabaya yang dipilih secara random menggunakan teknik pengambilan sampel cluster sampling. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan preferensi motivasi karyawan antara karyawan Gen-X dan Millenials. Variabel motivasi karyawan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada karyawan Gen-X dan juga Millenials. Hasil penelitian selanjutnya yaitu terdapat perbedaan pengaruh motivasi karyawan (X) terhadap organizational citizenship behavior (Y) antara karyawan Gen-X dan juga Millenials, begitu juga dengan sikap organizational citizenship behavior yang mendominasi masing-masing generasi.

3. Susilo dan Sari (2018) dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* terhadap karyawan pada PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung.**

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap variabel Kinerja Karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai

variabel *Intervening*. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan tetap bagian pelaksana (golongan I dan II) Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung yang berjumlah 146 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan, sebagai berikut :

- a) Variabel Kepuasan Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0,925 dan signifikan t sebesar 0,000. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0,433 dan signifikan t yang diperoleh sebesar 0,038.
- b) Variabel Kepuasan Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0,395 dan signifikan t sebesar 0,040. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.

Tabel II.1 : Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Faradita (2017)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh pada : 1. Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 2. pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, 3. dan pengaruh Kepuasan Kerja dan k]Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel <i>organizational citizenship behaviour</i> pada PT. PLN Area Sidoarjo.
2.	Ramadiaty dan Aini (2018)	Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> serta perbedaan preferensi motivasi dan perbedaan pengaruh motivasi karyawan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> antara Gen-X dan Millenials	Jenis penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan penelitian komparatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif.	1. terdapat perbedaan preferensi motivasi karyawan antara karyawan Gen-X dan Millenials

Lanjutan tabel II.1

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
				2. terdapat perbedaan preferensi motivasi karyawan antara karyawan Gen-X dan Millenials 3. Variabel motivasi karyawan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada karyawan Gen-X dan juga Millenials.
3.	Susilo dan Sari (2018)	1. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan. 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai variabel <i>Intervening</i> .	Analisis jalur	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, OCB tidak memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Tinjauan Empiris, 2019

II.2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan (Arikunto, 2010 : 58). bagian kajian pustaka, dilakukan kajian mengenai teori yang digunakan, yang terdiri dari : *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory*. Ruang lingkup hasil kajian atas teori-teori digambarkan pada gambar II.2 :

Gambar II.2 Ruang Lingkup Teori



Sumber : diolah peneliti, 2020

II.2.1 Perilaku Organisasi

II.2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Secara konseptual, Robbins dan Judge (2013) memberikan pengertian terhadap perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi. Ada dua hal fokus perilaku organisasi yaitu tindakan (*actions*) dan sikap (*attitudes*) dari orang-orang dalam organisasi (Ratmawati

dan Herachwati, 2007). George & Jones (2002) menyatakan perilaku organisasi adalah sebagai suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan (*act*) individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi mengelola lingkungannya. Dalam hal ini George & Jones (2002), memberi gambaran bahwa studi tentang perilaku organisasi ini menyediakan serangkaian alat yaitu konsep-konsep dan teori-teori yang dapat membantu orang memahami, menganalisis, dan menjelaskan perilaku dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dalam penelitian ini perilaku organisasi mengarah pada sikap dan perilaku karyawan PT. Sandimas Intimitra yang ditunjukkan pada motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB.

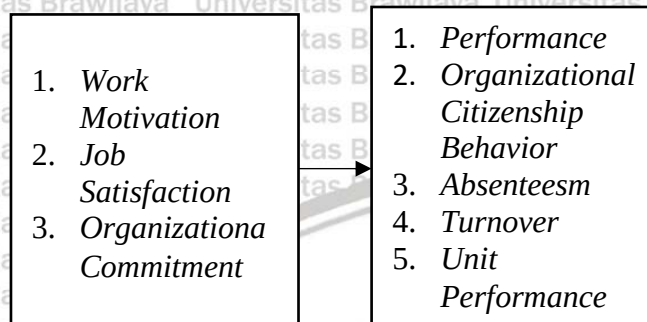
II.2.2 Sikap Kerja

II.2.2.1 Pengertian Sikap Kerja

Sigit (2003 : 88), menyatakan bahwa sikap adalah tanggapan (*response*) yang mengandung komponen-komponen kognitif (pengetahuan), afektif (sejauh mana penilaiannya terhadap obyek) dan konaktif (kecenderungan untuk berbuat), yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulus dari lingkungannya. Robbins (2007:92) mengemukakan pengertian sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap obyek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Senada dengan itu, Ndraha, (2003:33) mengemukakan pengertian sikap adalah kecenderungan jiwa

terhadap sesuatu. Ia menunjukkan arah, potensi dan dorongan menuju sesuatu itu. Berikut merupakan teori inti dari sikap kerja terdapat pada gambar II.2.2.1.

Gambar II.2.2.1 Teori Inti Sikap Kerja



Sumber : Truxillo, M. Donald; Bauer, N. Talya; Erdogan, Berrin. 2016.

Psychology and Work. Perpektive on Industrial and organizational Psychology.

Routledge Taylor and Francis Group. New York and London.

II.2.3 Motivasi

II.2.3.1 Pengertian Motivasi

Ardana, dkk (2012 : 193) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007 : 233), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual

Faustino (2003 : 177) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003 : 216) yaitu “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Sutrisno (2011:111) menyatakan motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai”.

Sedangkan menurut Anoraga (2004:160) “motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja”. Kemudian menurut As’ad (2003:45) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan keberhasilan pekerjaannya. Mangkunegara (2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dalam diri individu maupun diluar diri individu.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan

terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya (Titisari, 2014). Motivasi menurut Koontz, dkk (1984) dalam Titisari (2014) sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan yang akhirnya dapat memuaskan.

Berdasarkan kumpulan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah tindakan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi tindakan manusia atau karyawan untuk bekerja dan dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik) untuk dapat membuat pekerja/karyawan melakukan suatu kegiatan yang positif tanpa dorongan atau paksaan dan dapat bekerja dengan baik.

II.2.3.2 Bentuk Motivasi

Riniwati (2010 : 44) motivasi terbagi dalam dua bentuk, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, dimana jika motivasi ini dikaitkan dalam hirarki kebutuhan manusia maka, motivasi ini memiliki kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah (*Lower Level Needs*). Nilai kebutuhan ekstrinsik meliputi upah yang tinggi, keamanan kerja, fasilitas kerja, keuntungan kerja, status, kontak sosial, penghargaan, *hygiene factor*. Kesuksesan secara finansial dan posisi

dalam manajemen. Kesuksesan secara finansial yang dimaksud adalah karyawan merasa bahwasannya dalam perihal upah ataupun gaji yang diterima (*wages equity*). Karyawan juga tidak memiliki rasa bahwasannya tidak adanya perbedaan dari perusahaan untuk memberi upah terhadap karyawan (*differences in wages*). Posisi dalam manajemen adalah posisi yang ditempati karyawan tersebut adalah sebuah keadilan yang terjadi dalam perusahaan memberikan posisi pada karyawan. Hal ini dapat dinilai dari tidak adanya perasaan bahwa karyawan tersebut layak menempati posisi lebih tinggi daripada posisi yang dimilikinya sekarang ataupun merasa bahwasannya karyawan lain tidak layak mendapat posisi lebih tinggi dari yang dimilikinya.

Indikator dari motivasi ekstrinsik dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel II.2.3.2.1 : Indikator dari motivasi ekstrinsik

Faktor	Penulis	indikator
Motivasi Ekstrinsik	George dan Jones	Upah, Keamanan, Kontak Sosial
	De Jong	Penghargaan
	Iyengar dan DeVoe	Uang dan Pengawasan Manager
	Benabou dan Tirole	Gaji
	Hersberg	Kebijakan perusahaan, administrasi, pengawasan, hubungan sosial, kondisi kerja, upah, status dan keamanan
	Zainun	Fasilitas kerja

Sumber : (Riniwati 2010 : 45)

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri dimana jika motivasi ini dikaitkan dalam hierarki kebutuhan manusia, maka, motivasi ini memiliki kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi (*Higher Level Needs*) yaitu *esteem needs* dan *self-actualization needs*.

Nilai kebutuhan intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Contoh dari motivasi intrinsik adalah sebuah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Kebutuhan aktualisasi diri tersebut adalah pengembangan diri, kreatif dan produktifitas bekerja.

Indikator dari motivasi intrinsik dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel II.2.3.2.2 : Indikator dari motivasi intrinsik

Faktor	Penulis	Indikator
Motivasi Intrinsik	George dan Jones	Tertarik dan tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif
	Paulins	Kreatif, ketertarikan dan ketertantangan terhadap pekerjaan
	Hersberg	Ketertantangan terhadap pekerjaan dan belajar hal baru
	De Jong	Ketertantangan terhadap pekerjaan dan belajar hal baru
	Iyengar dan DeVoe	Pengembangan diri, kreatif dan produktif

Sumber : (Riniwati 2010 : 46)

II.2.3.3 Teori – Teori Motivasi

1. Teori Frederick Herzberg

Nawawi (2011 : 354) teori motivasi Herzberg ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.

Kedua faktor tersebut adalah faktor motivator dan faktor *hygiene*. Untuk yang pertama adalah faktor motivator antara lain sebagai berikut :

a) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya.

b) *Recognition* (pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan atas keberhasilan tersebut.

c) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti atas pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.

d) *Responsibilities* (tanggung jawab)

Membiarkan pekerja melakukan pekerjaannya sendiri sepanjang pekerjaan itu menerapkan prinsip partisipasi.

e) *Advancement* (pengembangan)

Pemimpin melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

Rangkaian faktor-faktor motivator di atas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*); yakni kandungan kerjanya, prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Purwanto (2011 :36), teori motivasi Herzberg menjelaskan hubungan seseorang individu merupakan suatu hubungan dasarnya dan bahwa sikapnya terhadap pekerjaan menentukan sukses dan gagal. Melaksanakan pekerjaan sangat dipengaruhi dua faktor penting, yaitu faktor yang kedua yakni faktor *hygiene*, antara lain sebagai berikut :

- a) *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
- b) *Technical supervisor* (supervisi)
- c) *Intetpersonal supervision* (hubungan antarpribadi dengan atasan)
- d) *Working condition* (kondisi kerja)
- e) *Wages* (gaji)

Bila faktor-faktor *hygiene* ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya dapat merasa kecewa atau tidak puas saja. Faktor *hygiene* melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan dalam mana pegawai melaksanakan pekerjaannya.

II.2.4 Kepuasan Kerja

II.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Davis (1985 : 96) menyatakan Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Weihrich, Koontz

(1994) memaparkan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

Selanjutnya kepuasan kerja menurut As'ad (1995) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi ataupun perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja.

Sopiah (2008 : 170) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas atau tidak puas. Sedangkan menurut Waluyo (2009 : 180) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari pada karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Pendapat lain mengenai pengertian kepuasan kerja dikemukakan oleh Sutrisno (2014 : 74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Berdasarkan dari beberapa pandangan para ahli mengenai kepuasan kerja, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang muncul ketika pekerja atau karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang berdampak terhadap cara pekerja atau karyawan itu sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang didapatnya.

II.2.4.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2011 : 120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. 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
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan *financial*, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Robbins (2006 : 76) bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah :

- a. Balasan yang pantas
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan kerja yang mendukung

De Santis dan Durst dalam Panggabean (2002 : 130) faktor-faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang karyawan yaitu :

- a. *Monetary/non-monetary*, yaitu adanya penghargaan terhadap kinerja karyawan dari segi *monetary* misalnya gaji dan upah dan *non-monetary* misalnya promosi dan lain-lain.
- b. Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.
- c. Karakteristik kerja (*work characteristics*), merupakan faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- d. Karakteristik individu yang dianutnya, yaitu sikap dan perilaku yang ada pada individu akibat dari nilai-nilai.

II.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006 : 243) Smith dkk, mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 indikator spesifik dari pekerjaan yaitu :

1. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi
2. Pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan
3. Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. *Supervise*, merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.

5. Rekan Kerja, merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dan atasannya dan dengan karyawan lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

II.2.4.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013 : 120) mengemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut dapat merasa puas. Apabila tidak seimbang (*inequity*), maka dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* dan sebaliknya, *under compensation inequity*.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan kerja pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Begitupun sebaliknya.

3. Teori pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawa bergantung pada terpenuhnya atau tidaknya kebutuhan pegawai. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula pegawai tersebut, begitupun sebaliknya.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai dapat merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut juga *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas perusahaan, keualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pua *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work itself*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori Penghargaan (*Exceptancy Theory*)

Vroom menjeaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang dapat menuntutnya.

II.2.5 Komitmen Organisasional

II.2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins (2008 : 101) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti

memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Sedangkan menurut

Handoko (2008 : 44) komitmen organisasional adalah tingkat seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

Mathis dan Jackson (2000), komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Selanjutnya, menurut Griffin (2005 :15)

menjelaskan tentang pengertian komitmen organisasional yakni sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terkait pada organisasi yang ditempatinya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi dalam mencapai tujuannya.

II.2.5.2 Bentuk – Bentuk Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2008 : 100) membedakan komitmen organisasional atas tiga indikator, yaitu :

1. Komponen afektif (*affective commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komponen normative (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Sopiah (2008 : 158) juga berpendapat bahwa adanya tiga bentuk komitmen organisasional hanya saja istilahnya yang berbeda, yaitu :

- a) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lainnya di dalam organisasi.
- c) Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkan. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

II.2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup Panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasional seorang karyawan tentu ada faktor yang mempengaruhinya.

Sopiah (2008 : 164) mengatakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu :

a) Budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.

b) Kepuasan kerja, perubahan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

c) Kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun didikan yang diberikan perusahaan.

d) Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

e) Penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

David dalam Sopiah (2008 : 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

a) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, pengalaman, dan kepribadian.

b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pesan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

c) Karakteristik struktur, misalnya iklim organisasi yang terbentuk dalam organisasi, besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

d) Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tertentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

II.2.5.4 Model Pengukuran Komitmen Organisasional

Narimawati (2005:19) menyatakan bahwa komitmen organisasional diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterkaitan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Narimawati (2005) kemudian mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu :

- a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
- b) Keinginan untuk bekerja keras, dan
- c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

II.2.6 Organizational Citizenship Behavior

II.2.6.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Organ dkk, (1997 : 22) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Djati (2008 : 25) mengatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* 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.

Moorhead dkk, (2013 : 78), keanggotaan organisasi merujuk pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif pada organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2006 : 251) mengatakan bahwa perilaku sosial organisasi merupakan perilaku yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif

Berdasarkan pendapat dari para ahli maka penulis menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour* merupakan suatu perilaku yang dimiliki oleh seorang pekerja atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi dimana perilaku tersebut merupakan suatu inisiatif yang dimiliki oleh pekerja tersebut yang diinginkan oleh suatu organisasi.

II.2.6.2 Dimensi – Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Titisari (2014 : 7), organ mengidentifikasi lima dimensi tentang *Organizational Citizenship Behavior* yang saling terkait satu sama lainnya. lima dimensi tersebut yaitu :

1. *Altruism*, adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja lain yang mengalami kesulitan baik dalam hal tugas organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2. *Conscientiousness*, yaitu perilaku sukarela karyawan yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.

3. *Sportmanship*, yaitu perilaku karyawan yang mau memberikan toleransi ketika ada suatu keadaan yang kurang baik di dalam organisasi. Dimensi ini mencerminkan iklim yang positif diantara karyawan, antar karyawan dapat lebih kompak untuk bekerja sama dan lebih sopan sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*, yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah *interpersonal*. seseorang yang memiliki perilaku seperti ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*, adalah perilaku mengindikasikan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif dalam merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi organisasi.

II.2.6.3 Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Pembentuk *Organizational*

Citizenship Behavior

Menurut Organ, dkk (2006) dalam Titisari (2014) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor Internal yang berasal dari diri karyawan, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi kerja.
2. Faktor Eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi.
3. Motif kekuasaan mendorong orang lain untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

OCB (dalam Bacrach, dkk, 2006), beberapa faktor yang mendasari terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), antara lain :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang mempengaruhi terbentuknya organisasi, terbagi menjadi dua bagian, yaitu : *Attitudinal* yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan. *Dispositional* yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitifitas, dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju dalam suatu organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi anteseden OCB dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kreativitasnya sehingga enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

II.2.7 Pengaruh Antar Variabel

II.2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ, dkk (2006) dalam titisari (2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan eksternal. salah satunya yaitu faktor internal yang merupakan berasal dari diri karyawan sendiri, yaitu

motivasi kerja. Sutrisno (2016:109) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Dapat dikatakan pula bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong perilaku seseorang. Sehingga untuk membangun OCB dalam diri karyawan dibutuhkan motivasi dalam diri seseorang. Perilaku *organizational citizenship behavior* dapat timbul dan meningkat dari banyak faktor baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah dari motivasi diri karyawan Titisari, (2014:15).

Didukung oleh Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara Motivasi kerja Karyawan (X_1) dengan OCB (Y) pada karyawan Gen-X bersifat positif. Ramadianty dan Aini (2018 : 7).

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

II.2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins (2006) 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.

Kemudian menurut Nimran dan Amirullah (2011 :84) dalam Yusrin (2017), bahwa individu cenderung berperilaku melebihi perilaku yang dituntut secara resmi oleh pekerjaannya jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Dan

juga menurut Begum (2005) dalam Titisari (2014 : 17) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*. diketahui hasil bahwa Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), Yusrin (2017 :127).

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

II.2.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

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). Selanjutnya Nimran dan Amirullah (2011:41) yang memaparkan ketertarikan individu pada organisasi dan sikap positif terhadap organisasinya, menyebabkan individu dapat mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan memperlancar pencapaian tujuan organisasi. diketahui hasil bahwa Komitmen Organisasional (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), Yusrin (2017 :127).

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

II.2.7.4 Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan. Titisari (2014:15) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Oleh karena itu untuk pihak perusahaan diharapkan jika ingin membuat karyawan memiliki sikap OCB maka perusahaan harus memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal tersebut.

H4 : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

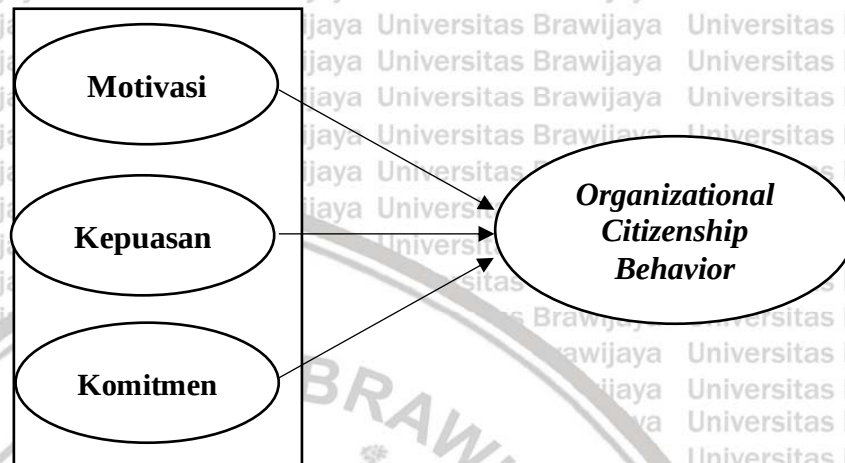
II.2.8 Model Konseptual dan Hipotesis

II.2.8.1 Model Konsep

Munawaroh (2012 : 25) “kerangka konsep merupakan dasar pemikiran pada penelitian yang dirumuskan dari fakta-fakta, observasi, dan tinjauan pustaka.

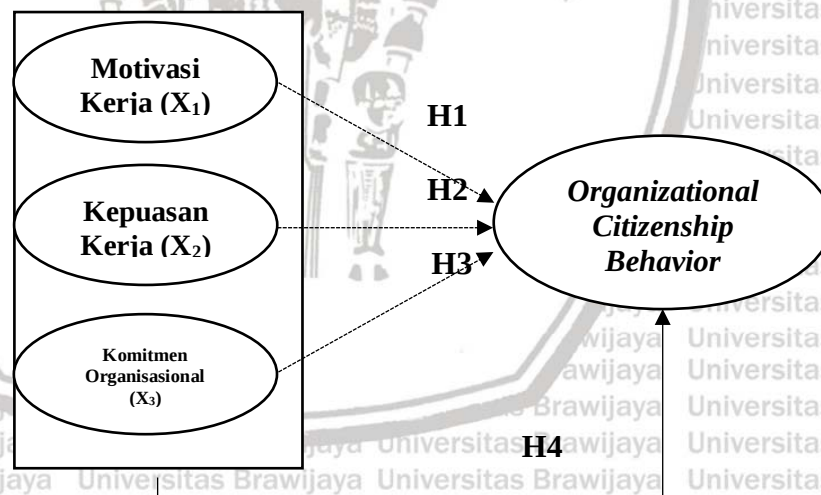
Kerangka konsep memuat teori, atau konsep-konsep yang dapat dijadikan dasar dan pijakan untuk melakukan penelitian”. Model konsep ini dimaksudkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dalam penelitian. Model konsep juga merupakan landasan dalam pembuatan hipotesis yang dapat diteliti dalam

penelitian ini. kerangka konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis dapat dilihat pada gambar II.2.8.1



Gambar II.2.8.1 Model Konsep

II.2.8.2 Model Hipotesis



Gambar II.2.8.2 Model Hipotesis

Keterangan :

Parsial

Simultan

Kerlinger (2006) mengatakan “Hipotesis adalah dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih”. Bentuk rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif menurut Sugiyono (2013: 103) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kemudian berdasarkan proses pemerolehannya menggunakan hipotesis deduktif. Hipotesis deduktif menurut Trochim (2005) adalah hipotesis yang dirumuskan berdasarkan teori ilmiah yang telah ada (pada penelitian kuantitatif). Berdasarkan model konsep diatas maka dapat disusun hipotesis yang digunakan dengan menggunakan 4 variabel yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) sebagai variabel bebas, dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel terikatnya. Model hipotesis dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar II.2.6.2. dengan pertimbangan berdasarkan *middle range theory* pada penelitian ini yaitu sikap kerja. Sikap kerja memiliki teori intinya diantaranya ada motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Teori inti tersebut yang akhirnya dapat membentuk *applied theory* yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*. didalam teori sikap terdapat *antecedent* dan *output* yang berasal dari buku Truxillo. Salah satu *antecedent*nya adalah motivasi kerja dan *output*nya OCB.

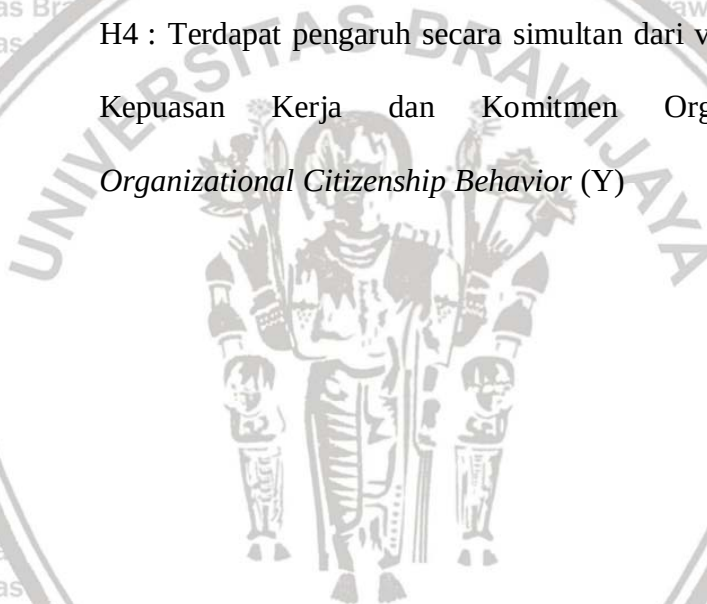
Berdasarkan model hipotesis pada Gambar II.2.8.2 maka rumusan hipotesisnya adalah :

H1: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

H2: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

H3: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

H4 : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sugiyono (2008 : 13) menyatakan bahwa analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Selanjutnya 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 focus terletak pada penjelasan hubungan antar variabel dalam penelitian.

Sedangkan tujuan penelitian deskriptif menurut Mardialis (2002 : 26) adalah untuk memaparkan apa yang saat ini berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

III.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini berada di PT. Sandimas Intimitra yang terletak di Jl. Pangkalan 6 No. 38, Cikeding Udik, Bantargebang, Kota Bekasi, Jawa Barat 17153. Alasan penulis dalam penentuan PT. Sandimas Intimitra karena

PT. Sandimas Intimitra memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak yaitu sekitar 180 karyawan lebih yang beroperasi didalamnya. dan berdasarkan pada situasi kepegawaian pada saat peneliti melakukan pengambilan data. diketahui permasalahan yang didapat berdasarkan dari hasil wawancara dengan manager HRD PT. Sandimas Intimitra Bekasi yakni bapak Febrio Putera mengatakan bahwa masih banyaknya keluhan dari karyawan terutama karyawan pada divisi produksi dan divisi pemasangan yang tidak puas terhadap gaji yang diterima dengan apa yang mereka kerjakan. Sehingga mereka tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, beberapa karyawan disana juga merasa tidak puas terhadap pengawasan yang dilakukan oleh para atasan, dimana para atasan hanya mementingkan hasil yang maksimal tanpa memberikan pengawasan yang baik kepada para karyawan. Sehingga membuat karyawan tidak termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

III.3 Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

III.3.1 Variabel

Hatch dan Farhay (1981) menyatakan bahwa secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.

Kerlinger (1973) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang dapat dipelajari. Dalam Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel yang diteliti adalah Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*.

a. Variabel Bebas (*Independent Variables*)

Sugiyono (2012:39) menyatakan variabel Bebas (*independent variables*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel Bebas dalam penelitian ini disimbolkan dengan tanda X. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Komitmen Organisasional (X_3).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variables*)

Sugiyono (2012:39) menyatakan variabel Terikat (*dependent variables*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini disimbolkan dengan tanda Y. Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* yang ditandai dengan (Y).

III.3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, serta skala pengukuran yang dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Tujuannya dari operasional variabel adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian.

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2012:57). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

1) Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi Kerja merupakan sebuah tindakan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi tindakan manusia atau karyawan untuk bekerja. adanya indikator yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yaitu faktor motivasi. Berikut faktor motivasi yang terdiri dari lima item yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik antara lain :

a) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya.

b) *Recognition* (pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan atas keberhasilan tersebut. a

c) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti atas pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.

d) *Responsibilities* (tanggung jawab)

Membiarkan pekerja melakukan pekerjaannya sendiri sepanjang pekerjaan itu menerapkan prinsip partisipasi.

e) *Advancement* (pengembangan)

Pemimpin melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

Selanjutnya, indikator yang kedua yaitu faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (demotivasi), terdiri dari lima item, yaitu :

- a) *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
- b) *Technical supervisor* (supervisi)
- c) *Interpersonal supervision* (hubungan antarpribadi dengan atasan)
- d) *Working condition* (kondisi kerja)
- e) *Wages* (gaji)

2) Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang muncul ketika pekerja atau karyawan merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang berdampak terhadap cara pekerja atau karyawan itu sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang didapatnya. Kepuasan kerja dipengaruhi 5 indikator spesifik dari pekerjaan yaitu :

- a) Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi.
- b) Pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan.
- c) Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d) *Supervise*, merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.

e) Rekan Kerja, merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dan atasannya dan dengan karyawan lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

3) Komitmen Organisasional (X_3)

Komitmen organisasional adalah perilaku atau kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasional dibedakan atas tiga indikator, yaitu :

- a) Komponen afektif (*affective commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b) Komponen normative (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

c) Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

4) *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Organizational citizenship behaviour merupakan suatu perilaku yang dimiliki oleh seorang pekerja atau karyawan yang bekerja pada

suatu organisasi dimana perilaku tersebut merupakan suatu inisiatif yang dimiliki oleh pekerja tersebut yang diinginkan oleh suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki lima dimensi yang saling terkait satu sama lainnya, lima dimensi tersebut yaitu :

a) *Altruism*, adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja lain yang mengalami kesulitan baik dalam hal tugas organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

b) *Conscientiousness*, yaitu perilaku sukarela karyawan yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.

c) *Sportmanship*, yaitu perilaku karyawan yang mau memberikan toleransi ketika ada suatu keadaan yang kurang baik di dalam organisasi.

Dimensi ini mencerminkan iklim yang positif diantara karyawan, antar karyawan dapat lebih kompak untuk bekerja sama dan lebih sopan sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d) *Courtesy*, yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah *interpersonal*. seseorang yang memiliki perilaku seperti ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e) *Civic Virtue*, adalah perilaku mengindikasikan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif dalam merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi organisasi.

Tabel III.3.2 Konsep, Variabel, Indikator, Item, Sumber

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi Kerja (X_1)	Faktor Motivasi ($X_{1.1}$)	a) <i>Achievment</i> b) <i>Recognition</i> c) <i>The Work it self</i> d) <i>Responsibilities</i> e) <i>advancement</i>	Manullang (2015 : 178-180)
	Faktor <i>Hygiene</i> ($X_{1.2}$)	a) <i>company policy and administration</i> b) <i>Technical Supervisor</i> c) <i>Interpersonal Supervision</i> d) <i>Working Condition</i> e) <i>Wages</i>	
Kepuasan Kerja (X_2)	Gaji ($X_{2.1}$)	a) Perasaan senang karyawan terhadap gaji yang diberikan b) Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima apakah lebih besar atau lebih sedikit dari karyawan lain dengan beban kerja yang didapat	Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 2006 : 243)
	Pekerjaan itu sendiri ($X_{2.2}$)	a) Perasaan senang karyawan terhadap pekerjaan yang didapat b) Seberapa cepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	

Lanjutan tabel III.3.2

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Promosi ($X_{2.3}$)		a) Perasaan senang karyawan atas promosi karir yang didapatnya	
		b) Hal-hal yang dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan	
Supervise ($X_{2.4}$)		a) Perasaan senang karyawan terhadap pengawasan yang diberikan oleh atasan	
		b) Hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan	
Rekan Kerja ($X_{2.5}$)		a) Perasaan senang karyawan terhadap rekan kerja dilingkungan kerjanya	
		b) Keterlibatan rekan kerja terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	

Lanjutan tabel III.3.2

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Komitmen Organisasional (X ₃)	<i>Affective Commitment</i> (X _{3.1})	a) Keterlibatan emosional dari pekerja berupa perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan b) Kepedulian pekerja terhadap nilai yang ada pada organisasi atau perusahaan	Robbins dan Judge (2008 : 100)
	<i>Normative Commitment</i> (X _{3.2})	a) Memiliki rasa kesetiaan pada organisasi atau perusahaan b) Kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi karena perasaan hutang budi	
	<i>Continuance Commitment</i> (X _{3.3})	a) Kesadaran biaya-biaya yang dapat ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi atau perusahaan b) Ketergantungan terhadap organisasi atau perusahaan	

Lanjutan tabel III.3.2

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<i>Altruism</i>	a) Menggantikan tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk kerja b) Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya	Organ dalam Titisari (2014 : 7)
	<i>Conscientiousnes</i>	a) Menyelesaikan pekerjaan dengan standar professional b) Mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	
	<i>Sportmanship</i>	a) Mendamaikan rekan kerja ketika terjadi konflik b) Memberi toleransi ketika ada masalah atau gangguan pekerjaan	
	<i>Courtesy</i>	a) Membantu rekan kerja ketika terjadi adanya perubahan-perubahan pada	

Lanjutan tabel III.3.2

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		b) membantu mencegah terjadinya permasalahan	
	<i>Civic Virtue</i>	a) Bersikap sopan terhadap rekan kerja dalam kondisi apapun b) Berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam organisasi	

III.3.3 Skala Pengukuran

Sugiyono (2017 : 93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang dikur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap *item instrument* yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yang dapat dijabarkan berdasarkan Tabel III.3.3 antara lain :

Tabel III.3.3 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)

III.4 Populasi dan Sampel

III.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sandimas Intimitra. Populasi dari PT. Sandimas Intimitra berjumlah 191 karyawan.

III.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2017 : 81). Teknik sampling adalah merupakan Teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat

berbagai Teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2017 : 81). Sampel yang peneliti tuju yaitu ditujukan pada karyawan PT. Sandimas Intimitra Bekasi.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel/jumlah responden

N = ukuran populasi

E = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerin; e = 0,1

$$n = \frac{191}{1+191 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{191}{1+191 (0,01)}$$

$$n = \frac{191}{1+191 (0,01)}$$

$$n = \frac{191}{1+1,91}$$

$$n = \frac{191}{2,91}$$

$$n = 66$$

Jadi berdasarkan rumus slovin dalam penelitian ini membutuhkan sampel sebanyak 66 Karyawan PT. Sandimas Intimitra. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *proportional sampling*. Menurut Sugiyono (2013:118), Teknik sampling proporsional yaitu sampel yang di hitung berdasarkan perbandingan.

Teknik ini di gunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dengan rumus :

$$n = \frac{\text{Populasi Kelas}}{\text{Jumlah Populasi Keseluruhan}} \times \text{Jumlah Sampel yang Ditentukan}$$

maka untuk penyebaran sampel pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi ditentukan dalam rumus sebagai berikut :

$$1. \text{ R \& D : } n = \frac{6}{191} \times 66 = 2,07$$

$$2. \text{ HRD : } n = \frac{18}{191} \times 66 = 6,21$$

$$3. \text{ Commercial : } n = \frac{21}{191} \times 66 = 7,25$$

$$4. \text{ Production : } n = \frac{76}{191} \times 66 = 26,26$$

$$5. \text{ Supply Chain : } n = \frac{15}{191} \times 66 = 5,18$$

$$6. \text{ Installment : } n = \frac{45}{191} \times 66 = 15,54$$

$$7. \text{ Finance : } n = \frac{10}{191} \times 66 = 3,51$$

Tabel III.4.2 Rincian Jumlah Sampel Setiap Divisi

NO	Divisi	Jumlah Karyawan	Sampel
1.	<i>Research and Development</i>	6	2
2.	<i>Human Resources Development</i>	18	6
3.	<i>Commercial</i>	21	7
4.	<i>Production</i>	76	26
5.	<i>Supply Chain</i>	15	5
6.	<i>Installment</i>	45	16
7.	<i>Finance</i>	10	4
	Total	191	66

Sumber : Hasil analisis data, 2020

Jadi berdasarkan pada Tabel III.4.2 maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi adalah sebanyak 66 karyawan.

III.5 Teknik Pengumpulan Data

III.5.1 Sumber Data

a. Data Primer

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

b. Data Sekunder

Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen-dokumen maupun arsip-arsip resmi dari PT. Sandimas Intimitra Bekasi. Data sekunder dalam penelitian ini dapat membantu menyajikan informasi mengenai sejarah perusahaan, jumlah seluruh karyawan PT. Sandimas Intimitra, struktur organisasi PT Sandimas Intimitra, lokasi perusahaan PT. Sandimas Intimitra, permasalahan umum mengenai tingkat motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional pada PT. Sandimas Intimitra dalam bentuk data atau tabel.

III.5.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei. Pertama, teknik pengumpulan data dengan survei dilakukan dengan metode angket atau kuesioner yang merupakan daftar atau serangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan opini responden. Kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi dari responden. Kuesioner dirancang sedemikian rupa untuk merekam dan mendapatkan data tentang persepsi responden terhadap preferensinya. Kuesioner ini nantinya akan diberikan kepada karyawan PT.

Sandimas Intimitra Bekasi yang terpilih sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan.

III.5.3 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2017 : 222) dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. 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 dikembalikan kepada responden. Peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup yang dijawab oleh responden. Dan di sampaikan melalui media *offline* (kuesioner) dan *Online* (*google form*). Isi dari kuesioner tersebut adalah pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*.

III.6 Uji Instrumen Penelitian

III.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid menurut Sekaran (2006:311) yaitu jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen pengukuran adalah *valid* jika

itu berarti mengukur atau menggambarkan apa yang dinyatakan untuk mengukur atau menggambarannya.

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.

III.6.2 Uji Reliabilitas

Ghony dan Almanshur (2009: 234) Reliabilitas berarti konsistensi dimana suatu instrument menghasilkan hasil skor yang sama. Reliabilitas menunjukan seberapa besar konsisten skor-skor dari masing-masing responden atau subjek yang lain atau dari satu item ke item yang lain. Hasil pengujian dikatakan reliabel apabila nilai kritis yaitu sebesar 0,6 ($r \geq 0,60$). Tetapi jika sebaliknya koefisien alpha lebih kecil atau kurang dari 0,6 hal ini menunjukan tidak adanya konsistensi alpha. Menurut Arikunto (2006:183) untuk menghitung reliabilitas suatu penelitian digunakan rumus Alpha. Berikut adalah rumus Alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_{tot}^2} \right]$$

Arikunto (2006: 183)

Keterangan

r_{11} : Reliabilitas item pertanyaan

k : Banyaknya item

$\sum \sigma_1^2$: Jumlah variabel item

σ_{tot}^2 : Varians total

III.7 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

III.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel III.7.1 sebagai berikut :

Tabel III.7.1 Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.612	0.000	0.242	Valid
X1.2	0.662	0.000	0.242	Valid
X1.3	0.694	0.000	0.242	Valid
X1.4	0.654	0.000	0.242	Valid
X1.5	0.519	0.000	0.242	Valid
X1.6	0.630	0.000	0.242	Valid
X1.7	0.633	0.000	0.242	Valid
X1.8	0.617	0.000	0.242	Valid
X1.9	0.617	0.000	0.242	Valid
X1.10	0.522	0.000	0.242	Valid
X2.1	0.553	0.000	0.242	Valid
X2.2	0.556	0.000	0.242	Valid

Lanjutan tabel III.7.1

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X2.3	0.532	0.000	0.242	Valid
X2.4	0.557	0.000	0.242	Valid
X2.5	0.730	0.000	0.242	Valid
X2.6	0.682	0.000	0.242	Valid
X2.7	0.683	0.000	0.242	Valid
X2.8	0.579	0.000	0.242	Valid
X2.9	0.611	0.000	0.242	Valid
X2.10	0.646	0.000	0.242	Valid
X3.1	0.709	0.000	0.242	Valid
X3.2	0.592	0.000	0.242	Valid
X3.3	0.736	0.000	0.242	Valid
X3.4	0.727	0.000	0.242	Valid
X3.5	0.715	0.000	0.242	Valid
X3.6	0.660	0.000	0.242	Valid
Y1	0.771	0.000	0.242	Valid
Y2	0.786	0.000	0.242	Valid
Y3	0.703	0.000	0.242	Valid
Y4	0.544	0.000	0.242	Valid
Y5	0.613	0.000	0.242	Valid
Y6	0.568	0.000	0.242	Valid
Y7	0.705	0.000	0.242	Valid
Y8	0.797	0.000	0.242	Valid
Y9	0.755	0.000	0.242	Valid
Y10	0.756	0.000	0.242	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel III.7.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

III.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana

pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel III.7.2
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X ₁	0,797	Reliabel
2	X ₂	0,811	Reliabel
3	X ₃	0,765	Reliabel
5	Y	0,884	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari Tabel III.7.2 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

III.8 Teknik Analisis Data

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

III.8.1 Analisis Statistika Deskriptif

Analisi deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk

umum (Sugiyono, 2012: 147). Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2016: 126).

III.8.2 Analisis Statistika Inferensial

Analisis Inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2012: 226). Pengolahan data pada tingkat inferensial dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan dengan pengujian hipotesis (Azwar, 2016: 132).

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang diolah sebagai berikut :

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan

tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Santoso, 2005: 86).

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. uji dinormalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov *Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2013: 154).

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013: 134). Dasar analisis dari uji ini sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) hal seperti itu mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

b. Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda bertujuan untuk meramalkan pengaruh dua variabel prediktor atau lebih terhadap satu variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2008: 241). Bentuk persamaan regresi berganda adalah seperti berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : Sugiyono (2008 : 277)

Keterangan

Y : variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

a : Nilai Y bila X = 0 (Harga Konstan)

b : koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

X₁ : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

X₂ : Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

X₃ : Variabel Bebas (Komitmen Organisasional)

III.9 Pengujian Hipotesis

III.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Penelitian ini menggunakan uji t. uji t ini dilakukan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. 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 (motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional) dalam menjelaskan satu variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). taraf signifikansi sebesar 5% sehingga tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dengan kriteria sebagai berikut :

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

III.9.2 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 dimasukkan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi, 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 hitung $>$ F 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 $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y)

b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi :

1. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.1 Gambaran Umum PT. Sandimas Intimitra

IV.1.1 Sejarah Organisasi

PT. Sandimas Intimitra merupakan perusahaan yang terbentuk karena berawal dengan adanya *workshop* yang diadakan pertama kali pada tahun 1985.

PT. Sandimas Intimitra juga merupakan perusahaan *pioneer* di bidang *operable partition* dan merupakan salah satu *market leader* yang ada di Indonesia.

Peringkat 3 besar dibidang *partisi*, dan juga termasuk 5 besar pengusaha dalam bidang *blinds*. PT. Sandimas Intimitra terdiri dari 3 lokasi dan lokasi yang penulis pilih yaitu berada pada Jl. Pangkalan 6 No.38, RT.003/RW.002, Ciketing Udik, Bantargebang, Kota Bks, Jawa Barat 17153.

IV.1.2 Visi Organisasi

Visi dari PT. Sandimas Intimitra adalah terdapat 2 fokus yang terdiri dari peluang usaha dan juga arah kedepan. Untuk peluang usaha PT. Sandimas Intimitra ingin memperluas bidang partiisi dalam negeri dan memnbuka peluang *blind* sampai ke luar negeri. Kemudian untuk arah kedepannya mempertahankan posisi sebagai penyedia produk dan jasa dibidangnya dan juga memperluas pasar baik didalam negeri maupun diluar negeri.

IV.1.3 Misi Organisasi

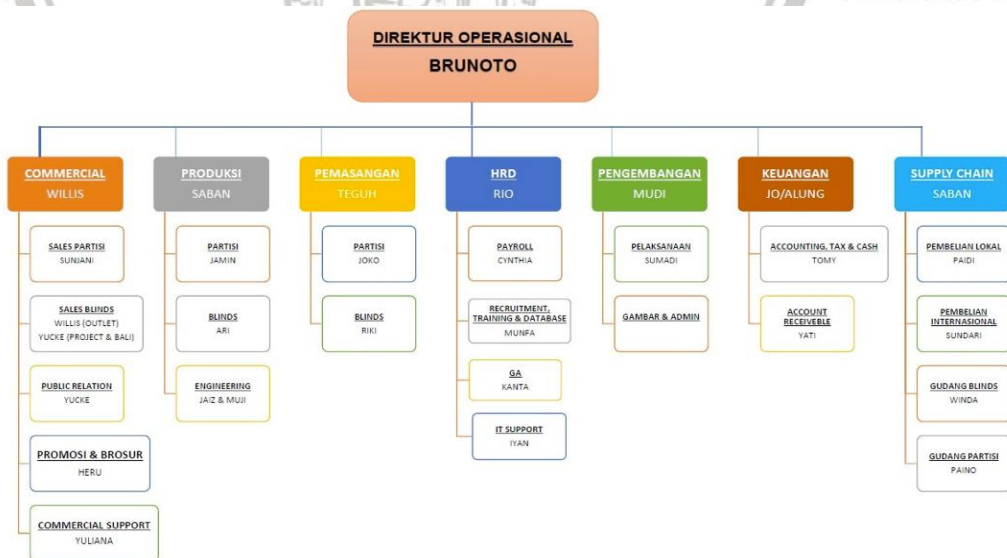
Misi dari PT. Sandimas Intimitra adalah untuk menjadi *partner* dalam menikmati hidup melalui pengaturan ruang untuk beraktivitas.

IV.1.4 Tata Nilai Organisasi

Tata nilai organisasi dari PT. Sandimas Intimitra terdiri dari 7 unsur diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Berkualitas : berorientasi pada pelanggan, proses yang prima, perbaikan berkelanjutan.
2. Konsisten : berorientasi jangka Panjang, gigih, memegang prinsip.
3. Pembelajar : mencari tahu pengetahuan, menerapkan pengetahuan, membagi pengetahuan.
4. Kreatif : optimis, menghasilkan nilai tambah, bersemangatkan wirausaha.
5. Berintegritas : jujur, selaras, berani.
6. Bertanggung Jawab : akuntabel, responsive, bermakna.
7. Rasa memiliki : melibatkan diri, berempati, gairah berkarya.

IV.1.5 Struktur Organisasi



Gambar IV.1.5 Struktur Organisasi PT. Sandimas Intimitra

Sumber : Data Sekunder, 2020

Struktur organisasi PT. Sandimas Intimitra berbentuk lini dan staff. Yang berarti wewenang dan tanggung jawab dibawah satu pimpinan yang dibantu oleh tujuh bagian pelaksana. Struktur organisasi PT. Sandimas Inmitra dapat dilihat pada gambar IV.1

IV.1.6 Deskripsi Jabatan

IV.1.6.1 Direktur Operasional

1. Menyusun konsep kebijakan teknis berdasarkan target perusahaan.
2. Bertanggung jawab atas keberhasilan setiap target/tujuan yang disusun oleh setiap lini divisi.

IV.1.6.2 Divisi Commercial

1. Berfungsi untuk meng-handle customer, peng orderan customer dan administrasi pemasangan produk.
2. Fixasi gambar produk, penawaran harga, dan penjadwalan dalam pemasangan.

IV.1.6.3 Divisi Produksi

1. Bertugas untuk memproduksi barang produk custom dengan perangkaan produk, checking barang dan pengiriman barang.

IV.1.6.4 Divisi Pemasangan

1. Bertugas untuk memasang produk
2. Bertanggung jawab terhadap produk yang terpasang dengan baik
3. Pemberian garansi terhadap produk yang telah terpasang pada suatu pengerjaan yang telah selesai.

IV.1.6.5 Divisi *Human Resources Management*

1. Bertugas terhadap pembuat kebijakan dan aturan untuk ketertiban dan kedisiplinan karyawan.
2. Membuat modul *training* untuk karyawan.
3. Memberikan pengawasan dan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

IV.1.6.6 Divisi *Research & Development*

1. Divisi penunjang yang bertugas ketika ada produk baru yang belum pernah diciptakan.
2. Lebih kepada pengembangan dan penyempurnaan produk.

IV.1.6.7 Divisi *Finance*

1. Bertanggung jawab atas *cashflow* perusahaan

IV.1.6.8 Divisi *Supply Chain*

1. Bertugas terhadap penyediaan bahan baku baik dari dalam lokal maupun internasional.
2. Bertugas untuk penyimpanan dan menjaga bahan baku untuk keperluan produksi.

IV.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sandimas Intimitra yang berjumlah 66 orang. Gambaran umum responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi gambaran responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan Pendidikan karyawan yang bersangkutan.

IV.2.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel IV.1 dijelaskan bahwa dari total responden sebanyak 66 orang. Diketahui bahwa usia responden terbagi menjadi empat kelompok. Usia dibawah 25 tahun sebanyak 9 orang (14%). Usia 26-35 tahun sebanyak 30 orang (45%). Usia 36-45 tahun sebanyak 18 orang (27%). Dan usia diatas 45 tahun sebanyak 9 orang (14%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang ada pada PT. Sandimas Intimitra masih memasuki usia produktif untuk bekerja.

Tabel IV.2 .1 Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	Dibawah 25 tahun	9	14
2.	26 tahun – 35 tahun	30	45
3.	36 tahun – 45 tahun	18	27
4.	Diatas 45 tahun	9	14
	Total	66	100

Sumber : data primer diolah, 2020

IV.2.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel IV.2.2. diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 50 orang (76%), dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (24%). Hal itu dikarenakan beberapa divisi pada PT. Sandimas Intimitra lebih membutuhkan keterampilan karyawan laki-laki. Seperti pada divisi produksi dan pemasangan. Karena kriteria dari divisi tersebut membutuhkan tenaga serta fisik yang kuat. Di divisi *finance*, lebih banyak diisi

oleh karyawan perempuan. Karena pada divisi ini membutuhkan kriteria ketelitian, ketekunan, dan kerapian dalam bekerja.

Tabel IV.2.2 Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	50	76
2.	Perempuan	16	24
	Total	66	100

Sumber : Data primer diolah, 2020

IV.2.3 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel IV.2.3 dijelaskan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang (26%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 23 orang (35%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang (18%), masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 14 orang (21%). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa para karyawan atau pekerja pada PT, Sandimas Intimitra memiliki masa kerja yang cukup lama. Karyawan cukup loyal kepada perusahaan, sehingga mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel IV.2.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 tahun – 5 tahun	17	26
2.	6 tahun – 10 tahun	23	35
3.	11 tahun – 15 tahun	12	18

Lanjutan tabel IV.2.3

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
4.	Diatas 15 tahun	14	21
	Total	66	100

Sumber : data primer diolah, 2020

IV.2.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan pada tabel IV.2.4 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat Pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 54 orang (82%), pada tingkat Pendidikan diploma sebanyak 2 orang (3%), pada tingkat Pendidikan sarjana sebanyak 10 orang (15%). Artinya responden didominasi pada tingkat SLTA, hal ini dikarenakan pada tingkat pendidikan ini karyawan sudah memiliki keahlian dibidangnya masing-masing.

Tabel IV.2.4 Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	54	82
2.	Diploma	2	3
3.	Sarjana	10	15
	Total	66	100

Sumber : data primer diolah, 2020

IV.3 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan sebanyak 66 responden, variabel dideskripsikan yaitu variabel motivasi kerja (X_1) menggunakan 10 pernyataan dalam kuesioner, variabel kepuasan kerja (X_2) menggunakan 10

pernyataan dalam kuesioner, variabel komitmen organisasional (X3) menggunakan 6 pernyataan dalam kuesioner, dan variabel *organizational citizenship behaviour* (Y) menggunakan 10 pernyataan dalam kuesioner kemudian masing-masing diberikan pilihan jawaban. Untuk mengetahui mayoritas jawaban responden dapat diketahui dengan melihat rumus *struges*. (Supranto, 2002 : 62) :

a. Skor terendah = 1

b. Skor tertinggi = 5

c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan skor diatas maka penelitian atas responden dalam dikelompokkan menurut rumus Supranto (2002 : 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 memiliki 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

e. 4,21 – 5,00 = sangat tinggi/sangat baik/sangat sering

IV.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Dalam variabel motivasi kerja terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel IV.3.1.1 dan Tabel IV.3.1.2

Tabel IV.3.1.1 distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	31	46.97	33	50.00	1	1.52	1	1.52	0	0.00	66	100	4.42
X1.2	25	37.88	35	53.03	5	7.58	0	0.00	1	1.52	66	100	4.26
X1.3	23	34.85	39	59.09	3	4.55	1	1.52	0	0.00	66	100	4.27
X1.4	31	46.97	33	50.00	1	1.52	1	1.52	0	0.00	66	100	4.42
X1.5	12	18.18	42	63.64	8	12.12	4	6.06	0	0.00	66	100	3.94
X1.6	13	19.70	43	65.15	7	10.61	3	4.55	0	0.00	66	100	4.00
X1.7	3	4.55	33	50.00	6	9.09	24	36.36	0	0.00	66	100	3.23
X1.8	11	16.67	29	43.94	9	13.64	17	25.76	0	0.00	66	100	3.52
X1.9	11	16.67	42	63.64	9	13.64	4	6.06	0	0.00	66	100	3.91
X1.10	12	18.18	32	48.48	4	6.06	17	25.76	1	1.52	66	100	3.56
													3.95

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Keterangan :

X_{1.1} : Saya merasa senang ketika saya berhasil dalam menyelesaikan tugas

X_{1.2} : Saya merasa senang bila pimpinan mengakui pekerjaan yang telah saya selesaikan

X_{1.3} : Saya mengerti tentang pentingnya pekerjaan yang saya lakukan

X_{1.4} : Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

X_{1.5} : Saya merasa senang bila saya mendapatkan pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar

X_{1.6} : Kebijakan dan Administrasi perusahaan menentukan keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan

X_{1.7} : Adanya pengawasan dari atasan mempengaruhi saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

X_{1.8} : Hubungan saya dengan atasan mempengaruhi saya dalam bekerja

X_{1.9} : Kondisi kerja mempengaruhi saya dalam bekerja

X_{1.10} : Besarnya gaji yang saya terima mempengaruhi saya dalam bekerja

Tabel IV.3.1.2 grand mean variabel X_1

	Mean	Std. Deviation	N
X ₁	3.95303	4.83646	66

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada tabel IV.3.1.1 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, untuk item X_{1.1} yaitu (Saya merasa senang ketika saya berhasil dalam menyelesaikan tugas), terdapat 31 responden atau 46,97% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 50%, yang menjawab netral sebanyak 1 responden atau 1,52%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,42 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *achievement* pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item X_{1.2} yaitu (Saya merasa senang bila pimpinan mengakui pekerjaan yang telah saya selesaikan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 37,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 53,03%, yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 7,58%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,26 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *recognition* pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item X_{1.3} yaitu (Saya mengerti tentang pentingnya pekerjaan yang saya lakukan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 34,85%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 59,09%, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang

menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,27 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *the work it self* pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item $X_{1.4}$ yaitu (Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 46,97%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 50%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,52%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,42 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *responsibilities* pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item $X_{1.5}$ yaitu (Saya merasa senang bila saya mendapatkan pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 18,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 63,64%, yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 12,12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,94 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *advancement* pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item $X_{1.6}$ yaitu (Kebijakan dan Administrasi perusahaan menentukan keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 19,70%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 65,15%, yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,00 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa faktor *company policy and administration* yang dapat mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item $X_{1.7}$ yaitu (Adanya pengawasan dari atasan mempengaruhi saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 50%, yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 responden atau 36,36%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,23 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa faktor *technical supervisor* yang dapat mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan cukup.

Untuk item $X_{1.8}$ yaitu (Hubungan saya dengan atasan mempengaruhi saya dalam bekerja) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 29

responden atau 43,94%, yang menyatakan netral sebanyak 9 responden atau 13,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 responden atau 25,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,52 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa faktor *interpersonal supervision* yang dapat mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{1.9} yaitu (Kondisi kerja mempengaruhi saya dalam bekerja) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 63,64%, yang menyatakan netral sebanyak 9 responden atau 13,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,91 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa faktor *working condition* yang dapat mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{1.10} yaitu (Besarnya gaji yang saya terima mempengaruhi saya dalam bekerja) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 18,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 48,48%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 responden atau 25,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,56 dari nilai kisaran 1 sampai

dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa faktor *Wages* yang dapat mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Pada tabel IV.3.1.1 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, penilaian responden tentang variabel Motivasi Kerja. Hasil perhitungan rata – rata didapatkan sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Sandimas Intimitra sudah memiliki Motivasi Kerja yang tinggi.

IV.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Dalam variabel Kepuasan kerja terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel IV.3.2.1 dan tabel IV.3.2.2

Tabel IV.3.2.1 distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	21	31.82	34	51.52	7	10.61	3	4.55	1	1.52	66	100	4.08
X2.2	5	7.58	34	51.52	17	25.76	10	15.15	0	0.00	66	100	3.52
X2.3	12	18.18	43	65.15	6	9.09	5	7.58	0	0.00	66	100	3.94
X2.4	27	40.91	36	54.55	3	4.55	0	0.00	0	0.00	66	100	4.36
X2.5	9	13.64	33	50.00	18	27.27	4	6.06	2	3.03	66	100	3.65
X2.6	7	10.61	33	50.00	20	30.30	6	9.09	0	0.00	66	100	3.62
X2.7	8	12.12	38	57.58	11	16.67	8	12.12	1	1.52	66	100	3.67
X2.8	9	13.64	53	80.30	2	3.03	2	3.03	0	0.00	66	100	4.05
X2.9	15	22.73	42	63.64	7	10.61	2	3.03	0	0.00	66	100	4.06
X2.10	30	45.45	34	51.52	0	0.00	2	3.03	0	0.00	66	100	4.39
													3.93

X2.1 : Saya merasa puas terhadap gaji yang diberikan dengan adil

X2.2 : Saya merasa puas terhadap gaji yang diberikan sesuai dengan standar

X2.3 : Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan

X2.4 : Saya puas dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu atau bahkan lebih cepat

X2.5 : Saya merasa puas terhadap promosi jabatan yang ada di perusahaan

X2.6 : Saya merasa puas terhadap informasi yang berkaitan dengan promosi karir yang ada di perusahaan

X2.7 : Saya puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan saya

X2.8 : Saya puas dengan adanya hubungan baik dengan supervisor

X2.9 : Saya puas dengan rekan kerja dilingkungan pekerjaan

X2.10 : Saya puas dengan rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan ketika saya sedang kesulitan

Tabel IV.3.2.2 grand mean variabel X₂

	Mean	Std. Deviation	N
X ₂	3.93333	4.63874	66

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada tabel IV.3.2.1 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, untuk item X_{2.1} yaitu (Saya merasa puas terhadap gaji yang diberikan dengan adil) terdapat 21 responden atau 31,82% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 51,52%, yang menjawab netral sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,08 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat gaji item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{2.2} yaitu (Saya merasa puas terhadap gaji yang diberikan sesuai dengan standar) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 7,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 51,52%, yang menyatakan netral sebanyak 17 responden atau 25,76%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 15,15%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,52 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat gaji item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{2.3} yaitu (Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 12 responden atau 18,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 65,15%, yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 7,58%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,94 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat pekerjaan itu sendiri item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item $X_{2.4}$ yaitu (Saya puas dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu atau bahkan lebih cepat) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 40,91%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 54,55%, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,36 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat pekerjaan itu sendiri item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item $X_{2.5}$ yaitu (Saya merasa puas terhadap promosi jabatan yang ada di perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 13,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 50%, yang menyatakan netral sebanyak 18 responden atau 27,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%. Dengan

ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,65 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat promosi item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item $X_{2.6}$ yaitu (Saya merasa puas terhadap informasi yang berkaitan dengan promosi karir yang ada di perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 50%, yang menyatakan netral sebanyak 20 responden atau 30,30%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,09%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,62 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat promosi item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item $X_{2.7}$ yaitu (Saya puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan saya) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 57,58%, yang menyatakan netral sebanyak 11 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 12,12%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,67 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Supervise* item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{2.8} yaitu (Saya puas dengan adanya hubungan baik dengan supervisor) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 13,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 80,30%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 3,03%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,05 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Supervise* item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{2.9} yaitu (Saya puas dengan rekan kerja dilingkungan pekerjaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 22,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 63,64%, yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,06 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat rekan kerja item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{2.10} yaitu (Saya puas dengan rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan ketika saya sedang kesulitan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 45,45%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 51,52%, yang menyatakan netral sebanyak 0 responden atau 0%, yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,39 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat rekan kerja item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Pada tabel IV.3.2.1 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, penilaian responden tentang variabel Kepuasan kerja. Hasil perhitungan rata – rata didapatkan sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Sandimas Intimitra sudah memiliki Kepuasan kerja yang tinggi.

IV.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X₃)

Dalam variabel Komitmen Organisasional terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel IV.3.3.1 dan tabel IV.3.3.2

Tabel IV.3.3.1 distribusi jawaban responden pada variabel komitmen organisasional

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3.1	21	31.82	40	60.61	3	4.55	2	3.03	0	0.00	66	100	4.21
X3.2	15	22.73	47	71.21	4	6.06	0	0.00	0	0.00	66	100	4.17
X3.3	18	27.27	38	57.58	7	10.61	2	3.03	1	1.52	66	100	4.06
X3.4	13	19.70	45	68.18	6	9.09	2	3.03	0	0.00	66	100	4.05
X3.5	14	21.21	31	46.97	11	16.67	10	15.15	0	0.00	66	100	3.74
X3.6	8	12.12	34	51.52	11	16.67	13	19.70	0	0.00	66	100	3.56
													3.96

Sumber : Data primer diolah, 2020

X_{3.1} : Saya memiliki rasa cinta terhadap perusahaan

X_{3.2} : Saya memiliki kepedulian terhadap nilai-nilai yang ada di perusahaan

X_{3.3} : Saya memiliki kesetiaan terhadap perusahaan

X_{3.4} : Saya memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota perusahaan

X_{3.5} : Saya sadar bahwa biaya - biaya tanggungan saya akan berkurang jika bergabung dengan perusahaan

X_{3.6} : Saya memiliki ketergantungan terhadap perusahaan

Tabel IV.3.3.2 grand mean variabel X₃

	Mean	Std. Deviation	N
X ₃	3.95879	4.15017	66

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada tabel IV.3.3.1 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, untuk item X_{3.1} yaitu (Saya memiliki rasa cinta terhadap perusahaan) terdapat 21 responden atau 31,82% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 60,61%, yang menjawab netral sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,21 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *affective commitment* item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item X_{3.2} yaitu (Saya memiliki kepedulian terhadap nilai-nilai yang ada di perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 22,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 71,21%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,17 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *affective commitment* item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{3.3} yaitu (Saya memiliki kesetiaan terhadap perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 27,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 57,58%, yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,06 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *normative commitment* item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{3.4} yaitu (Saya memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 19,70%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 68,18%, yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,05 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *normative commitment* item pertama mempengaruhi pekerja rela PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item X_{3.5} yaitu (Saya sadar bahwa biaya - biaya tanggungan saya berkurang jika bergabung dengan perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 21,21%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 46,97%, yang menyatakan netral sebanyak 11 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10

responden atau 15,15%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,74 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *continuance commitment* item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item $X_{3.6}$ yaitu (Saya memiliki ketergantungan terhadap perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 51,52%, yang menyatakan netral sebanyak 11 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 responden atau 19,70%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 3,56 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *continuance commitment* item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Pada tabel IV.3.3.1 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, penilaian responden tentang variabel Komitmen Organisasional. Hasil perhitungan rata-rata didapatkan sebesar 3.96. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Sandimas Intimitra sudah memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi.

IV.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship*

Behavior (Y)

Dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel IV.3.4.1 dan tabel IV.3.4.2

Tabel IV.3.4.1 distribusi jawaban responden pada variabel *organizational citizenship behavior*

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	18	27.27	43	65.15	3	4.55	2	3.03	0	0.00	66	100	4.17
Y2	25	37.88	37	56.06	1	1.52	3	4.55	0	0.00	66	100	4.27
Y3	29	43.94	34	51.52	2	3.03	1	1.52	0	0.00	66	100	4.38
Y4	25	37.88	37	56.06	3	4.55	1	1.52	0	0.00	66	100	4.30
Y5	16	24.24	47	71.21	3	4.55	0	0.00	0	0.00	66	100	4.20
Y6	12	18.18	45	68.18	6	9.09	3	4.55	0	0.00	66	100	4.00
Y7	15	22.73	46	69.70	4	6.06	0	0.00	1	1.52	66	100	4.12
Y8	17	25.76	45	68.18	3	4.55	0	0.00	1	1.52	66	100	4.17
Y9	25	37.88	36	54.55	2	3.03	3	4.55	0	0.00	66	100	4.26
Y10	21	31.82	39	59.09	5	7.58	1	1.52	0	0.00	66	100	4.21
													4.21

Sumber : Data primer diolah, 2020

Y_{1.1} : Ketika rekan kerja saya tidak hadir di tempat kerja, saya menggantikannya dan bersedia untuk mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya

Y_{1.2} : Saya senang membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya

Y_{1.3} : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan profesional

Y_{1.4} : Saya mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan

Y_{1.5} : Saya senang mendamaikan atau membantu menyelesaikan konflik yang terjadi antar rekan kerja saya

Y_{1.6} : Saya dapat memberikan toleransi kepada rekan kerja saya ketika ada masalah atau gangguan pada pekerjaan

Y_{1.7} : Saya senang membantu rekan kerja yang beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada pada perusahaan

Y_{1.8} : Saya senang untuk membantu mencegah terjadinya permasalahan di perusahaan

Y_{1.9} : Saya selalu bersikap sopan terhadap rekan kerja dalam setiap kondisi apapun

Y_{1.10} : Saya selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan bertanggung jawab terhadap sesuatu yang berkaitan dengan kerjaan

Tabel IV.3.4.2 grand mean variabel Y

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.20758	4.54486	66

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada tabel IV.3.4.1 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, untuk item

Y_{1.1} yaitu (Ketika rekan kerja saya tidak hadir di tempat kerja, saya menggantikannya dan bersedia untuk mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya)

terdapat 18 responden atau 27,27% yang menyatakan sangat setuju, yang

menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 65,15%, yang menjawab netral sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,17 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Altruism* item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item Y_{1.2} yaitu (Saya senang membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 37,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 56,06%, yang menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,52%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,27 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Altruism* item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item Y_{1.3} yaitu (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan profesional) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 43,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 51,52%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 3,03%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka

diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,38 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Conscientiousness* item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item Y_{1.4} yaitu (Saya mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 37,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 56,06%, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,30 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Conscientiousness* item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item Y_{1.5} yaitu (Saya senang mendamaikan atau membantu menyelesaikan konflik yang terjadi antar rekan kerja saya) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 24,24%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 71,21%, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,20 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Sportmanship* item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item Y_{1.6} yaitu (Saya dapat memberikan toleransi kepada rekan kerja saya ketika ada masalah atau gangguan pada pekerjaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 18,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 68,18%, yang menyatakan netral sebanyak 69 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,00 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Sportmanship* item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item Y_{1.7} yaitu (Saya senang membantu rekan kerja yang beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada pada perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 22,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 69,70%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,12 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Courtesy* item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item Y_{1.8} yaitu (Saya senang untuk membantu mencegah terjadinya permasalahan di perusahaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 25,76%, yang menyatakan setuju

sebanyak 45 responden atau 68,18%, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%.

Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,17 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Courtesy* item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Untuk item Y_{1.9} yaitu (Saya selalu bersikap sopan terhadap rekan kerja dalam setiap kondisi apapun) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 37,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 54,55%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 3,03%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,26 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa dikatakan bahwa tingkat *Civic Virtue* item pertama mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan sangat tinggi.

Untuk item Y_{1.10} yaitu (Saya selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan bertanggung jawab terhadap sesuatu yang berkaitan dengan kerjaan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 31,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 59,09%, yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 7,58%, yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan ini maka diperoleh rata-rata dari item ini sebesar 4,21 dari nilai kisaran 1 sampai dengan 5 maka bisa

dikatakan bahwa tingkat *Civic Virtue* item kedua mempengaruhi pekerja PT. Sandimas Intimitra dapat dikatakan tinggi.

Pada tabel IV.3.4.1 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, penilaian responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil perhitungan rata – rata didapatkan sebesar 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Sandimas Intimitra sudah memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* sangat tinggi.

IV.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS for windows*. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

IV.4.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dan *normal probability plot*. dengan ketentuan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig. (p-value)** > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel IV.4.1

Tabel IV.4.1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

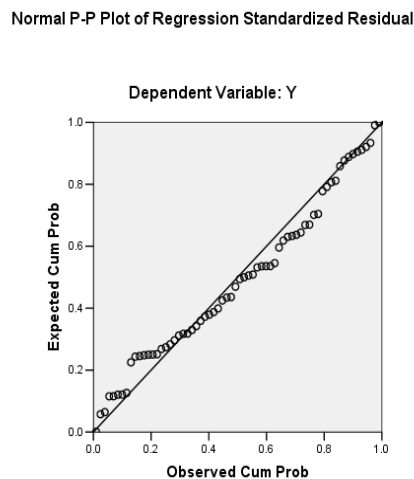
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96542294
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.090
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.498

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.498 (dapat dilihat pada Tabel IV.4.1) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Sesuai dengan pendapat Ghozali (2013 : 154) Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$. Kesimpulannya adalah bahwa 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*.

Gambar IV.4.1 Grafik *normal probability plot*.

Sumber : data primer diolah, 2020

Diketahui bahwa 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 bahwa garis tersebut dapat dikatakan memiliki sebaran normal atau telah memenuhi asumsi normalitas data.

IV.4.2. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.4.2 : Hasil Uji Multikolinieritas

Varaibel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.571	1.751
Kepuasan Kerja	0.577	1.732
Komitmen Organisasional	0.746	1.341

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV.4.2 berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

a. *Tolerance* untuk Motivasi Kerja adalah 0,571

b. *Tolerance* untuk Kepuasan kerja adalah 0,577

c. *Tolerance* untuk Komitmen Organisasional adalah 0,746

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Sesuai dengan pendapat Santoso, (2005 : 86) apabila nilai *tolerance* mendekati 1 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai *VIF* > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- a. *VIF* untuk Motivasi Kerja adalah 1,751
- b. *VIF* untuk Kepuasan kerja adalah 1,732
- c. *VIF* untuk Komitmen Organisasional adalah 1,341

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Sesuai dengan pendapat Santoso, (2005 : 86) jika nilai *VIF* disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

IV.4.3 Uji Heterokedastisitas

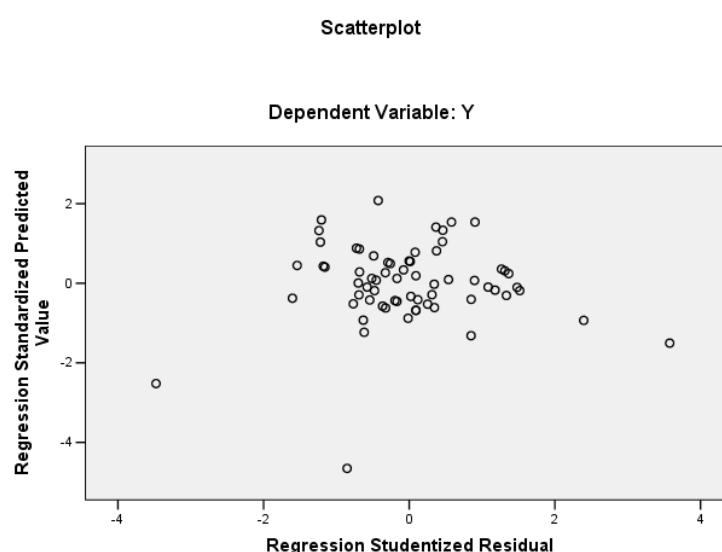
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin

meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji *scatter plot*. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar IV.4.3



Gambar IV.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sesuai dengan Ghazali, (2013 : 134) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas. sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

IV.5. Analisis Statistik Inferensial

IV.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), Komitmen Organisasional (X_3) terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Pada tabel IV.5.1 terdapat perhitungan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel IV.5.1 Persamaan Regresi

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.254	3.724		2.216	0.030
X_1	0.275	0.103	0.293	2.670	0.010
X_2	0.289	0.107	0.295	2.709	0.009
X_3	0.486	0.138	0.337	3.512	0.001

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel IV.4.1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,254 + 0,275 X_1 + 0,289 X_2 + 0,486 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,275, artinya *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkat sebesar 0,275 satuan untuk setiap tambahan

satu satuan X_1 (Motivasi Kerja). Jadi apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkat sebesar 0,275 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,289, artinya *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkat sebesar 0.289 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kepuasan kerja), Jadi apabila Kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkat sebesar 0.289 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

c. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,486, artinya *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkat sebesar 0,486 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_3 (Komitmen Organisasional), Jadi apabila Komitmen Organisasional mengalami peningkatan 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkat sebesar 0,486 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

IV.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3)) terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behaviour*) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel IV.5.2 dibawah ini:

Tabel IV.5.2

Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.758	0.574	0.554

Sumber : Data primer diolah, 2020

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel IV.5.2 diperoleh hasil *R square* sebesar 0,574. Artinya bahwa 57,4% variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3). Sedangkan sisanya 42,6% variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional dengan variabel *Organizational Citizenship Behaviour*, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.758, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 0.758.

IV.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Motivasi Kerja utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

IV.6.1 Uji t atau Uji Parsial

Berdasarkan Tabel IV.5.1 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Uji t antara X_1 (Motivasi Kerja) dengan Y (*Organizational Citizenship Behaviour*) menunjukkan t hitung = 2,670. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 62) adalah sebesar 1,999. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,670 > 1,999 atau nilai sig t ($0,010$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Motivasi Kerja) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dipengaruhi signifikan secara parsial oleh Motivasi Kerja atau dengan meningkatkan Motivasi Kerja maka *Organizational Citizenship Behaviour* dapat mengalami peningkatan secara nyata.
- b. Uji t antara X_2 (Kepuasan kerja) dengan Y (*Organizational Citizenship Behaviour*) menunjukkan t hitung = 2,709. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 62) adalah sebesar 1,999. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,709 > 1,999 atau nilai sig t ($0,009$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kepuasan kerja) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dipengaruhi signifikan secara parsial oleh Kepuasan kerja atau dengan meningkatkan Kepuasan kerja maka *Organizational Citizenship Behaviour* dapat mengalami peningkatan secara nyata.

c. Uji t antara X_3 (Komitmen Organisasional) dengan Y (*Organizational Citizenship Behaviour*) menunjukkan t hitung = 3,512. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 62) adalah sebesar 1,999. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,670 > 1,999$ atau nilai sig t ($0,001 < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_3 (Komitmen Organisasional) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dipengaruhi signifikan secara parsial oleh Komitmen Organisasional atau dengan meningkatkan Komitmen Organisasional maka *Organizational Citizenship Behaviour* dapat mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah Komitmen Organisasional karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

IV.6.2 Uji F atau Uji Serempak

Berdasarkan Tabel IV.6.2 nilai F hitung sebesar 27,878. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 3 : db residual = 62) adalah sebesar 2,753. Karena F hitung > F tabel yaitu $27,878 > 2,753$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (*Organizational Citizenship*

Behaviour) dapat dipengaruhi signifikan secara simultan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3).

Tabel IV.6.2
Uji F/Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	771.029	3	257.010	27.878	0.000
Residual	571.593	62	9.219		
Total	1342.621	65			

Sumber: Data primer diolah, 2020

IV.7 Pembahasan

IV.7.1 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif

Berikut merupakan hasil dari analisis statistik deskriptif berdasarkan masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini :

1. Dapat diketahui bahwa dari 66 responden, penilaian responden tentang variabel Motivasi Kerja. Diperoleh hasil rata-rata item tertinggi pada variabel ini terletak pada item $X_{1.1}$ sebesar 4,42 yang berarti pekerja pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi merasa senang ketika pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian untuk hasil perhitungan rata – rata didapatkan sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Sandimas Intimitra sudah memiliki Motivasi Kerja yang tinggi. Dengan ini maka pekerja pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi sudah memiliki perilaku yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2002 : 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2. Dapat diketahui bahwa dari 66 responden, penilaian responden tentang variabel Kepuasan kerja. Diperoleh hasil rata-rata item tertinggi pada variabel ini terletak pada item $X_{2.10}$ sebesar 4,39 yang berarti pekerja pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi merasa puas ketika ada rekan kerja yang membantunya menyelesaikan pekerjaan saat pekerja tersebut sedang kesulitan. Kemudian untuk hasil perhitungan rata – rata didapatkan sebesar 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Sandimas Intimitra sudah memiliki Kepuasan kerja yang tinggi. Dengan ini maka pekerja pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi sudah memiliki suatu sikap positif atau perasaan puas terhadap kondisi dan situasi kerja pada perusahaan. Sesuai dengan yang diungkapkan Waluyo (2009 : 180) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari pada karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Didukung pula dengan hasil penelitian terdahulu dari Yusrin (2017 : 53) didapati variabel kepuasan kerja yang berasal dari 62 responden dengan rata-rata sebesar 4,20. yang berarti responden sudah memiliki Kepuasan kerja yang tinggi.

3. Dapat diketahui bahwa dari 66 responden, penilaian responden tentang variabel Komitmen Organisasional. Diperoleh hasil rata-rata item tertinggi pada variabel ini terletak pada item $X_{3.1}$ sebesar 4,21 yang berarti pekerja

pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi memiliki rasa cinta terhadap perusahaannya. Kemudian untuk hasil perhitungan rata – rata didapatkan sebesar 3.96. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Sandimas Intimitra sudah memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi. Dengan ini maka pekerja pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi sudah memiliki keinginan untuk bertahan pada perusahaan dan juga memiliki rasa untuk menjaga serta memelihara perusahaan. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Handoko (2008 : 44) komitmen organisasional adalah tingkat seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Didukung pula dengan hasil penelitian terdahulu dari Yusrin (2017 : 55) didapati variabel komitmen organisasional yang berasal dari 62 responden dengan rata-rata sebesar 3,94. yang berarti responden sudah memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

4. Dapat diketahui bahwa dari 66 responden, penilaian responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behaviour*. Diperoleh hasil rata-rata item tertinggi pada variabel ini terletak pada item Y_{1.3} sebesar 4,38 yang berarti pekerja pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi sudah professional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian hasil perhitungan rata – rata didapatkan sebesar 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Sandimas Intimitra sudah memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* sangat tinggi. Dengan ini maka pekerja pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi sudah memiliki sikap baik terhadap rekan kerja tanpa adanya paksaan atau

dorongan dari dalam diri orang tersebut, bisa dikatakan dilakukan secara sukarela. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Djati (2008 : 25)

mengatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* 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.

Didukung pula dengan hasil penelitian terdahulu dari Yusrin (2017 : 58)

didapati variabel *organizational citizenship behaviour* yang berasal dari 62 responden dengan rata-rata sebesar 4,09. yang berarti responden sudah memiliki *organizational citizenship behaviour* yang tinggi.

IV.7.1.1 Hubungan Item-Item Antar Variabel

IV.7.1.1.1 Motivasi Kerja (X₁)

Motivasi Kerja diukur melalui 10 item dan memiliki *grand mean* sebesar 3,95 yang berarti memiliki tingkat motivasi kerja tinggi. Nilai mean tertinggi terdapat pada item X_{1.1} dan X_{1.4} dengan item pertanyaan saya merasa senang ketika saya berhasil dalam menyelesaikan tugas, saya memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Item ini memiliki mean sebesar 4,42 dan 4,42 yang dimana masuk dalam rumus *struges* dikategorikan sangat tinggi. Sehingga kesimpulannya adalah Motivasi Kerja pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi sudah memiliki Motivasi Kerja yang tinggi.

IV.7.1.1.2 Kepuasan Kerja (X₂)

Kepuasan Kerja diukur melalui 10 item dan memiliki *grand mean* sebesar 3,93 yang berarti memiliki tingkat Kepuasan kerja tinggi. Nilai mean tertinggi

terdapat pada item $X_{2.4}$ dan $X_{2.10}$ dengan item pertanyaan saya puas dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu atau bahkan lebih cepat, saya puas dengan rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan ketika saya sedang kesulitan. Item ini memiliki mean sebesar 4,36 dan 4,39 yang dimana masuk dalam rumus *struges* dikategorikan sangat tinggi. Sehingga kesimpulannya adalah Kepuasan Kerja pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi sudah memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi.

IV.7.1.1.3 Komitmen Organisasional (X_3)

Komitmen Organisasional diukur melalui 6 item dan memiliki *grand mean* sebesar 3,96 yang berarti memiliki tingkat Komitmen Organisasional tinggi. Nilai mean tertinggi terdapat pada item $X_{3.1}$ dan $X_{3.2}$ dengan item pertanyaan saya memiliki rasa cinta terhadap perusahaan, saya memiliki kepedulian terhadap nilai-nilai yang ada di perusahaan. Item ini memiliki mean sebesar 4,21 dan 4,17 yang dimana masuk dalam rumus *struges* dikategorikan sangat tinggi. Sehingga kesimpulannya adalah Komitmen Organisasional pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi sudah memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi.

IV.7.1.1.4 *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diukur melalui 10 item dan memiliki *grand mean* sebesar 4,21 yang berarti memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* tinggi. Nilai mean tertinggi terdapat pada item $Y_{1.3}$ dan $Y_{1.4}$ dengan item pertanyaan saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan profesional, saya mematuhi peraturan yang diterapkan oleh

perusahaan. Item ini memiliki mean sebesar 4,38 dan 4,30 yang dimana masuk dalam rumus *struges* dikategorikan sangat tinggi. Sehingga kesimpulannya adalah *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi sudah memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang sangat tinggi.

IV.7.2 Pembahasan Hasil Analisis Inferensial

IV.7.2.1 Uji t/ Uji Parsial

Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh X_1 (Motivasi Kerja) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja atau dengan meningkatkan Motivasi Kerja maka *Organizational Citizenship Behaviour* dapat mengalami peningkatan secara nyata. Pada perolehan nilai item tertinggi pada variabel motivasi kerja menjelaskan bahwa pekerja merasa senang ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*. *Organizational Citizenship Behaviour* dapat timbul dan meningkat dari banyak faktor baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah dari motivasi diri karyawan (Organ dkk., dalam Titisari, 2014:15). Selanjutnya didukung oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara Motivasi kerja Karyawan (X) dengan OCB (Y) pada karyawan Gen-X bersifat positif (Ramadianty dan Aini, 2018 : 7).

2. Pengaruh X_2 (Kepuasan kerja) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kepuasan kerja atau dengan meningkatkan Kepuasan kerja maka *Organizational Citizenship Behaviour* dapat mengalami peningkatan secara nyata. Pada perolehan nilai item tertinggi pada variabel kepuasan kerja menjelaskan bahwa pekerja merasa puas ketika ada rekan kerja yang membantunya menyelesaikan pekerjaan saat pekerja tersebut sedang kesulitan. Berdasarkan 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. diketahui perolehan hasil nilai signifikansi t sebesar $5,795 > 2,001$ yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), pada penelitian Yusrin (2017 :127).

3. Pengaruh X_3 (Komitmen Organisasional) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Komitmen Organisasional atau dengan meningkatkan Komitmen Organisasional maka

Organizational Citizenship Behaviour dapat mengalami peningkatan secara nyata. Pada perolehan nilai item tertinggi pada variabel komitmen organisasional menjelaskan bahwa pekerja sudah memiliki rasa cinta terhadap perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2007). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusrin (2017 : 128) dengan perolehan hasil nilai signifikansi t sebesar $6,408 > 2,001$ dengan demikian Komitmen Organisasional (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

IV.7.2.2 Uji F/ Uji Simultan

Selanjutnya untuk hasil uji F dalam penelitian ini variabel terikat (*Organizational Citizenship Behaviour*) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3)). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori – teori yang telah dikemukakan oleh para ahli maupun penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* dapat timbul dan meningkat dari banyak faktor baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah dari motivasi diri karyawan (Organ dkk., dalam Titisari, 2014:15). 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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Sandimas Intimitra Bekasi. Melalui analisis data hasil penelitian, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja dengan hasil perhitungan rata-rata sebesar 3,95 yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sandimas Intimitra memiliki Motivasi Kerja yang tinggi. Variabel Kepuasan Kerja dengan hasil perhitungan rata-rata sebesar 3,93 yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sandimas Intimitra memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi. Variabel Komitmen Organisasional dengan hasil perhitungan rata-rata sebesar 3,96 yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sandimas Intimitra memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil perhitungan rata-rata sebesar 4,21 yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sandimas Intimitra memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang sangat tinggi.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Variabel Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan sebanyak 57,4% dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya :

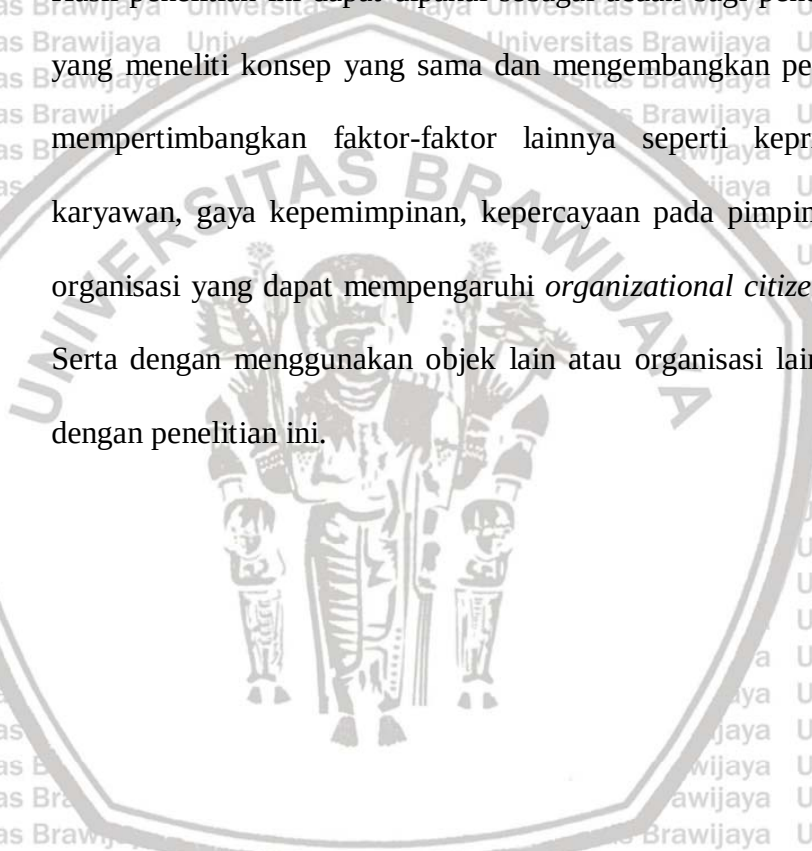
V.2.1 Saran Bagi Perusahaan :

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan Komitmen Organisasional pekerja, dan juga harus paham mengenai beberapa hal yaitu sikap dan kesediaan terhadap perusahaan, sikap individu atas keterlibatan sebagai anggota perusahaan, dan keyakinannya terhadap nilai dan tujuan perusahaan atas kesediaan untuk bekerja agar dapat mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasional.
2. Dengan adanya pengawasan dari atasan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu saya menyarankan kepada perusahaan untuk mengevaluasi pengawasan yang diterapkan pada perusahaan guna membuat karyawan merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya. diketahui juga bahwa perasaan tidak puas karyawan terhadap gaji yang diberikan sesuai dengan standar. Maka dari itu saya menyarankan

kepada perusahaan untuk menyesuaikan kembali terhadap gaji yang diberikan kepada karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai kesesuaian yang diterima. Sehingga karyawan pun akan puas terhadap pekerjaannya.

V.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya :

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti konsep yang sama dan mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya seperti kepribadian, moral karyawan, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Serta dengan menggunakan objek lain atau organisasi lain yang berbeda dengan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ke 3. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

Ardana, I Komang,dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

As'ad, Moh. 2003. *Psikologi industri*. Edisi keempat. Cetakan VIII. Yogyakarta : Liberty

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

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

Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset

Griffin, W Ricky. 2005. *Manajemen Jilid 2*. Texas A & M University. Jakarta : Erlangga

Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.

Haryono, Siswoyo. 2018. *re-orietasi pengembangan SDM era digital pada revolusi industri 4.0*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hal 12

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Kian et al., 2013. *Relationship between Motivationss and Citizenship Performance among Generation X and Generation Y*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.3 No.11:53-63.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta : ANDI.

Manullang, M, dan Marihot Manullang. 2015. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Mardalis. 2002. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

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

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

Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Prawironegoro, Darsono, dan Dewi Utari. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 : Kajian Tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekomomi, Sosial, Antropologi, dan Politik*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.

Robbins, SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisas* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta : Prehanlindo.

Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

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

Sedamaryanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

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

Singgih Santoso. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Jakarta : Gramedia.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta : C.V Andi Offset.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.

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



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

(Survey pada Karyawan PT. Sandimas Intimitra Bekasi)

Dengan hormat,

Nama : Ramaital Hakim
 NIM : 165030200111055
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Prodi : Ilmu Administrasi Bisnis
 Fakultas : Ilmu Administrasi
 Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya

Ingin meminta kesediaan Anda sebagai Karyawan PT. Sandimas Intimitra untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir untuk menempuh gelar Strata 1 saya di Universitas Brawijaya. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Sandimas Intimitra”**

I. PETUNJUK PENGISIAN :

1. Mohon dijawab dengan menggunakan tanda centang (✓) pada jawaban yang tersedia dan menurut saudara benar.
2. Identitas dan jawaban saudara akan dirahasiakan.
3. Jawaban saudara sangat membantu atas keberhasilan penelitian Ilmiah ini.

II. IDENTITAS RESPONDEN :

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA/Sederajat ☐ Sarjana
☐ Diploma
3. Lama Bekerja/Masa Kerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 11-15 tahun
☐ 6-10 tahun ☐ > 15 tahun
4. Umur : ☐ ≤ 25 tahun ☐ 36-45 tahun
☐ 26-35 tahun ☐ > 45 tahun
5. Departemen/Bagian : ☐ Commercial ☐ HRD
☐ Produksi ☐ Pengembangan
☐ Pemasangan ☐ Keuangan
☐ Supply Chain

III. DAFTAR PERTANYAAN

PETUNJUK :

Berilah tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang dianggap paling sesuai.

Keterangan :

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 3 : Ragu-ragu (RR)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 5 : sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa senang ketika saya berhasil dalam menyelesaikan tugas					
2.	Saya merasa senang bila pimpinan mengakui pekerjaan yang telah saya selesaikan					
3.	Saya mengerti tentang pentingnya pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					

5.	Saya merasa senang bila saya mendapatkan pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar				
6.	Kebijakan dan Administrasi perusahaan menentukan keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
7.	Adanya pengawasan dari atasan mempengaruhi saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
8.	Hubungan saya dengan atasan mempengaruhi saya dalam bekerja				
9.	Kondisi kerja mempengaruhi saya dalam bekerja				
10.	Besarnya gaji yang saya terima mempengaruhi saya dalam bekerja				
11.	Saya merasa puas terhadap gaji yang diberikan dengan adil				
12.	Saya merasa puas terhadap gaji yang diberikan sesuai dengan standar				
13.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan				
14.	Saya puas dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu atau bahkan lebih cepat				
15.	Saya merasa puas terhadap promosi jabatan yang ada di perusahaan				
16.	Saya merasa puas terhadap informasi yang berkaitan dengan promosi karir yang ada di perusahaan				
17.	Saya puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan saya				
18.	Saya puas dengan adanya hubungan baik dengan supervisor				
19.	Saya puas dengan rekan kerja dilingkungan pekerjaan				
20.	Saya puas dengan rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan ketika saya sedang kesulitan				
21.	Saya memiliki rasa cinta terhadap perusahaan				
22.	Saya memiliki kepedulian terhadap nilai-nilai yang ada di perusahaan				
23.	Saya memiliki kesetiaan terhadap perusahaan				

24.	Saya memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota perusahaan				
25.	Saya sadar bahwa biaya - biaya tanggungan saya akan berkurang jika bergabung dengan perusahaan				
26.	Saya memiliki ketergantungan terhadap perusahaan				
27.	Ketika rekan kerja saya tidak hadir di tempat kerja, saya menggantikannya dan bersedia untuk mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya				
28.	Saya senang membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya				
29.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan profesional				
30.	Saya mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan				
31.	Saya senang mendamaikan atau membantu menyelesaikan konflik yang terjadi antar rekan kerja saya				
32.	Saya dapat memberikan toleransi kepada rekan kerja saya ketika ada masalah atau gangguan pada pekerjaan				
33.	Saya senang membantu rekan kerja yang beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada pada perusahaan				
34.	Saya senang untuk membantu mencegah terjadinya permasalahan di perusahaan				
35.	Saya selalu bersikap sopan terhadap rekan kerja dalam setiap kondisi apapun				
36.	Saya selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan bertanggung jawab terhadap sesuatu yang berkaitan dengan kerjaan				

Lampiran 1 : Frekuensi Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	1	1.5	1.5	3.0
	4.00	33	50.0	50.0	53.0
	5.00	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	5	7.6	7.6	9.1
	4.00	35	53.0	53.0	62.1
	5.00	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.5	4.5	6.1
	4.00	39	59.1	59.1	65.2
	5.00	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	1	1.5	1.5	3.0
	4.00	33	50.0	50.0	53.0
	5.00	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.1	6.1	6.1
	3.00	8	12.1	12.1	18.2
	4.00	42	63.6	63.6	81.8
	5.00	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	7	10.6	10.6	15.2
	4.00	43	65.2	65.2	80.3
	5.00	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	24	36.4	36.4	36.4
	3.00	6	9.1	9.1	45.5
	4.00	33	50.0	50.0	95.5
	5.00	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	25.8	25.8	25.8
	3.00	9	13.6	13.6	39.4
	4.00	29	43.9	43.9	83.3
	5.00	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.1	6.1	6.1
	3.00	9	13.6	13.6	19.7
	4.00	42	63.6	63.6	83.3
	5.00	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	17	25.8	25.8	27.3
3.00	4	6.1	6.1	33.3
4.00	32	48.5	48.5	81.8
5.00	12	18.2	18.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	3	4.5	4.5	6.1
3.00	7	10.6	10.6	16.7
4.00	34	51.5	51.5	68.2
5.00	21	31.8	31.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	15.2	15.2	15.2
3.00	17	25.8	25.8	40.9
4.00	34	51.5	51.5	92.4
5.00	5	7.6	7.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	7.6	7.6	7.6
3.00	6	9.1	9.1	16.7
4.00	43	65.2	65.2	81.8
5.00	12	18.2	18.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.5	4.5	4.5
	4.00	36	54.5	54.5	59.1
	5.00	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.0	3.0	3.0
	2.00	4	6.1	6.1	9.1
	3.00	18	27.3	27.3	36.4
	4.00	33	50.0	50.0	86.4
	5.00	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.1	9.1	9.1
	3.00	20	30.3	30.3	39.4
	4.00	33	50.0	50.0	89.4
	5.00	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	8	12.1	12.1	13.6
	3.00	11	16.7	16.7	30.3
	4.00	38	57.6	57.6	87.9
	5.00	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.0	3.0	3.0
	3.00	2	3.0	3.0	6.1
	4.00	53	80.3	80.3	86.4
	5.00	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.0	3.0	3.0
	3.00	7	10.6	10.6	13.6
	4.00	42	63.6	63.6	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.0	3.0	3.0
	4.00	34	51.5	51.5	54.5
	5.00	30	45.5	45.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.0	3.0	3.0
	3.00	3	4.5	4.5	7.6
	4.00	40	60.6	60.6	68.2
	5.00	21	31.8	31.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.1	6.1	6.1
	4.00	47	71.2	71.2	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	2	3.0	3.0	4.5
	3.00	7	10.6	10.6	15.2
	4.00	38	57.6	57.6	72.7
	5.00	18	27.3	27.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.0	3.0	3.0
	3.00	6	9.1	9.1	12.1
	4.00	45	68.2	68.2	80.3
	5.00	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	15.2	15.2	15.2
	3.00	11	16.7	16.7	31.8
	4.00	31	47.0	47.0	78.8
	5.00	14	21.2	21.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	19.7	19.7	19.7
	3.00	11	16.7	16.7	36.4
	4.00	34	51.5	51.5	87.9
	5.00	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.0	3.0	3.0
	3.00	3	4.5	4.5	7.6
	4.00	43	65.2	65.2	72.7
	5.00	18	27.3	27.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	1	1.5	1.5	6.1
	4.00	37	56.1	56.1	62.1
	5.00	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	2	3.0	3.0	4.5
	4.00	34	51.5	51.5	56.1
	5.00	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.5	4.5	6.1
	4.00	37	56.1	56.1	62.1
	5.00	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.5	4.5	4.5
	4.00	47	71.2	71.2	75.8
	5.00	16	24.2	24.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	6	9.1	9.1	13.6
	4.00	45	68.2	68.2	81.8
	5.00	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	4	6.1	6.1	7.6
	4.00	46	69.7	69.7	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.5	4.5	6.1
	4.00	45	68.2	68.2	74.2
	5.00	17	25.8	25.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	2	3.0	3.0	7.6
	4.00	36	54.5	54.5	62.1
	5.00	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	5	7.6	7.6	9.1
	4.00	39	59.1	59.1	68.2
	5.00	21	31.8	31.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 2 : Uji validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X1.2	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X1.3	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X1.4	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X1.5	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X1.6	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X1.7	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X1.8	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X1.9	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X1.10	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X₁**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10



Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2.2	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2.3	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2.4	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2.5	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2.6	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2.7	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2.8	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2.9	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2.10	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X₂**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	10



Correlations

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X3.2	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X3.3	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X3.4	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X3.5	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X3.6	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X₃

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	6

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y2	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y3	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y4	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y5	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y6	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y7	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y8	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y9	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y10	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10



Lampiran 3 : Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.574	.554	3.03632	2.007

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.571	1.751
	X2	.577	1.732
	X3	.746	1.341

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

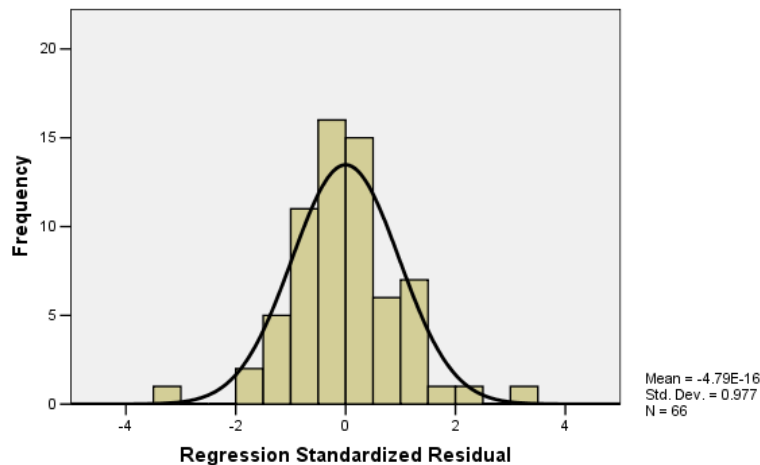
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96542294
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.090
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.498

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

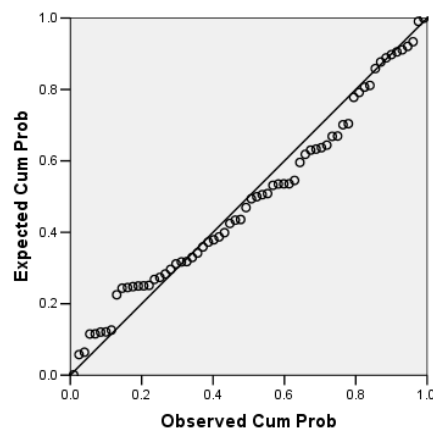
Histogram

Dependent Variable: Y



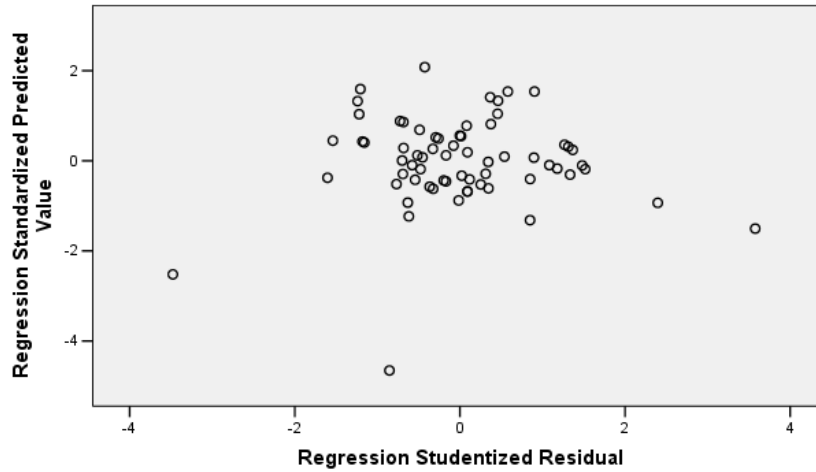
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 4 : Regresi Linier berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	42.0758	4.54486	66
X1	39.5303	4.83646	66
X2	39.3333	4.63874	66
X3	23.7879	3.15017	66

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.632	.629	.604
	X1	.632	1.000	.624	.459
	X2	.629	.624	1.000	.449
	X3	.604	.459	.449	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	66	66	66	66
	X1	66	66	66	66
	X2	66	66	66	66
	X3	66	66	66	66

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.574	.554	3.03632	2.007

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771.029	3	257.010	27.878	.000 ^a
	Residual	571.593	62	9.219		
	Total	1342.621	65			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.254	3.724		2.216	.030
	X1	.275	.103	.293	2.670	.010
	X2	.289	.107	.295	2.709	.009
	X3	.486	.138	.337	3.512	.001

a. Dependent Variable: Y

