



**Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(OCB) Pada Bagian *Sewing B* di PT Semarang *Garment***

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh:
SEFTIANI MASFUFAH **NPM : 19510099**

Dosen Pembimbing
Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si **NIDN : 0606056901**
Dr. Eka Handriani, SE., MM **NIDN : 0607047601**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)
2023**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bagian *Sewing B* di PT Semarang *Garment*

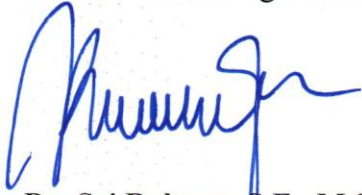
Oleh:

SEFTIANI MASFUFAH

NPM : 19510099

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
11 Agustus 2023

Dosen Pembimbing Utama



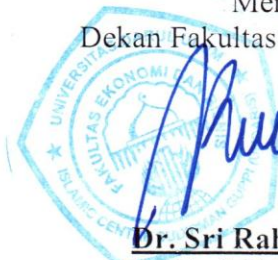
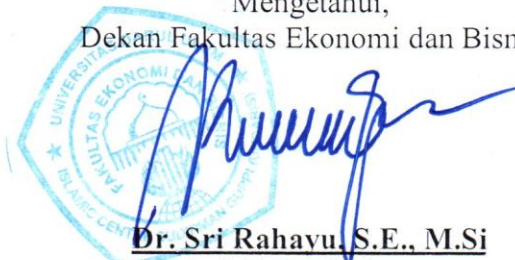
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN : 0606056901

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
NIDN : 0607047601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN : 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(OCB) Pada Bagian Sewing B di PT Semarang Garment**

Oleh:

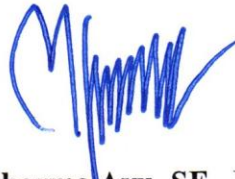
SEFTIANI MASFUFAH

NPM : 19510099

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal
23 September 2023

Tim Penguji

Ketua,



Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
NIDN:0617028803

Anggota,



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN : 0606056901

Anggota,



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
NIDN : 0607047601

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Di setiap kesulitan pasti ada kemudahan, kegagalan adalah hal yang wajar, dan menyerah hanyalah untuk orang yang kalah.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

- Kedua orang tua yang selalu mendukung dan memberi semangat selama ini.
- Keluarga besar dan orang-orang tersayang.
- Teman-teman seperjuangan.
- Almamater tercinta.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan yang dihadapi organisasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang adalah bagaimana menghasilkan SDM yang berkualitas, inovatif, dan memiliki kreativitas yang tinggi. Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT Semarang *Garment* ditemukan fenomena diantaranya terdapat karyawan yang memiliki perilaku OCB yang masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah stres kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian dilakukan di PT Semarang *Garment* dengan jumlah sampel 124 responden melalui penyebaran kuesioner dan diolah dengan aplikasi SPSS versi 25. Analisis data yang digunakan adalah: Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji korelasi sederhana, uji korelasi berganda, uji regresi sederhana, uji regresi berganda, uji determinasi, uji t dan uji F.

Hasil analisa variabel stres kerja menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $-3,013 > 1,979$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,025$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap OCB di PT Semarang *Garment*. Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $10,539 > 1,979$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,025$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang *Garment*. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,176 > 1,979$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,025$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang *Garment*. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai nilai F hitung $123,418 >$ F tabel $2,65$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh secara simultan antara stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang *Garment*.

Kata kunci: Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan OCB

ABSTRACT

Human Resources (HR) is an important factor in achieving organizational success. The challenge faced by organizations now and in the future is how to produce qualified, innovative and highly creative human resources. Based on observations made on PT Semarang Garment employees, it was found that there were employees who had low OCB behavior. This study aims to identify whether work stress, organizational commitment and leadership style affect OCB either partially (individually) or simultaneously (together).

The type of research used in this research is quantitative research using an associative approach. The research was conducted at PT Semarang Garment with a sample size of 124 respondents by distributing questionnaires and processed using the SPSS version 25 application. The data analysis used was: The instrument test consisted of a validity test and a reliability test, simple correlation test, multiple correlation test, simple regression test, multiple regression test., determination test, T test and F Test

The results of the analysis of the work stress variable show that the value of t count $>$ t table is $-3.013 > 1.979$ and a significant value of $0.003 < 0.025$. This means that there is a partial effect of work stress on OCB at PT Semarang Garment. The organizational commitment variable shows the value of t count $>$ t table, namely $10.539 > 1.979$ and a significant value of $0.000 < 0.025$. This means that there is a partial influence between organizational commitment to OCB at PT Semarang Garment. The leadership style variable shows the value of t count $>$ t table, namely $6.176 > 1.979$ and a significant value of $0.000 < 0.025$. This means that there is a partial influence between leadership style on OCB at PT Semarang Garment. From testing all independent variables simultaneously, it was obtained that the calculated F value was $123.418 >$ F table 2.65 with a significant value of $0.000 < 0.05$, there was a simultaneous effect of work stress, organizational commitment, and leadership style on OCB at PT Semarang Garment

Keywords: Job Stress, Organizational Commitment, Leadership Style, and OCB

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan banyak nikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (studi kasus bagian sewing B PT Semarang *Garment*)”. Penulisan ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI. Dalam penyelesaian proposal skripsi ini tentu tak lepas dari pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka penulis ucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

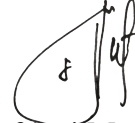
1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS sekaligus sebagai dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
3. Ibu Dr. Eka Handriani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan proposal skripsi ini.

4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, nasihat dengan penuh kesabaran dalam pengujian skripsi ini.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
6. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis tidak menutup masukan berupa saran maupun kritik dari seluruh pihak untuk perbaikan tugas akhir ini. Demikian semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua dan menjadi jembatan untuk penelitian selanjutnya. Amin

Ungaran,.....

Penulis



Seftiani Masfufah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka	11
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2. Stress Kerja	17
3. Komitmen Organisasi.....	21
4. Gaya Kepemimpinan.....	23
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian	34

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	35
E. Jenis dan Sumber Data.....	36
F. Teknik Pengambilan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	48
2. Deskripsi Identitas Responden.....	49
B. Metode Analisis Data.....	52
1. Analisis Data	52
C. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target Produksi Karyawan	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian	34
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 3. 3 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 3. 4 Interpretasi Nilai r	41
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	50
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Korelasi Berganda	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Sederhana Stres Kerja	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Sederhana Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Berganda	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3. 1 Uji t (parsial)	46
Gambar 3. 2 Uji F (simultan)	47
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	61
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	62
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3	63
Gambar 4. 4 Kurva Statistik Uji F	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan yang dihadapi organisasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang adalah bagaimana menghasilkan SDM yang berkualitas, inovatif, dan memiliki kreativitas yang tinggi. Selain itu, SDM merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Karyawan yang baik tidak hanya melakukan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, tetapi juga bertindak di luar peran yang dapat berdampak positif bagi keberadaan suatu organisasi atau institusi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in role* namun perilaku yang *extra role*, dimana perilaku *extra role* yang dimaksud adalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Organ (2014) dalam jurnal (Priyandini et al., 2020) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap atau tingkah laku individu yang bebas, tidak terkait secara langsung oleh sistem penghargaan resmi, namun akan mendorong organisasi berfungsi lebih efektif. OCB diharapkan mampu menghasilkan perilaku pegawai yang memberi keuntungan bagi perusahaan atau diarahkan untuk menguntungkan perusahaan

yang dilakukan secara sukarela oleh pegawai dan melebihi ekspektasi peran yang ada. OCB mencakup perilaku membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas tambahan, dan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur di tempat kerja. Realita di dunia kerja saat ini mendorong tugas-tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT Semarang Garment ditemukan fenomena diantaranya terdapat karyawan yang memiliki perilaku OCB yang masih rendah. Hal ini terlihat dari perilaku karyawan yang hanya semangat bekerja ketika melakukan pekerjaan hanya sebatas pekerjaan utamanya saja. Tidak semua karyawan bersedia membantu rekan kerja yang mempunyai beban kerja lebih. Tidak bersedia menggantikan rekan kerja yang sedang pergi ke toilet, kurangnya konsentrasi karyawan ketika bekerja, dan terdapat karyawan yang ketika mengerjakan tugas menunggu perintah dari pimpinan. Sebaiknya karyawan harus memiliki perilaku OCB, karena hal tersebut merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Dengan adanya perilaku OCB yang dimiliki karyawan, diharapkan dapat membantu organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2015) dalam (Gunawan & Sriati, 2022) stress kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stress kerja merupakan tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai

ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan karyawan. Stress kerja yang terlalu tinggi dan berkepanjangan dapat mempengaruhi perilaku karyawan di dalam perusahaan. Stress kerja merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di PT Semarang Garment. Dimana karyawan memiliki tuntutan tugas yang melebihi tugas mereka, karyawan memiliki lebih dari satu pekerjaan yang disebabkan banyaknya proses dalam pembuatan baju lebih banyak dari jumlah karyawan. Selain itu karyawan diminta untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tetapi, pada kenyataannya terdapat kendala di luar kendali yang dihadapi karyawan seperti, mesin yang rusak, barang yang datang terlambat dari *cutting*, dan potongan kain yang tidak sesuai dengan pola, dan keadaan lainnya. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku OCB tolong-menolong antar karyawan. Stress kerja juga dapat mempengaruhi perilaku OCB karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian (Hermawan et al., 2022) pengaruh beban kerja dan stress kerja pada OCB (*organizational citizenship behavior*) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Komitmen organisasi menurut Busro (2018) dalam (Hakim, 2022) adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas.

Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan menjadi faktor penting terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, sehingga komitmen inilah yang bisa memberikan motivasi untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Fenomena komitmen organisasi di dalam PT Semarang Garment yaitu terdapat karyawan yang memiliki kemauan bekerja dan tanggung jawab untuk memajukan organisasi masih tergolong rendah, hal ini digambarkan dengan karyawan yang bekerja tidak sepenuh hati untuk mencapai target perusahaan. Terdapat karyawan yang mengobrol di saat jam kerja, dan sering pergi meninggalkan tempat kerja. Rendahnya komitmen karyawan kepada organisasi dapat mempengaruhi perilaku OCB. Hal-hal tersebut dapat mengganggu target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berikut tabel target dan ketercapaian target pada departemen sewing PT Semarang Garment pada 6 bulan terakhir:

Tabel 1. 1
Target Produksi Karyawan

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Juli	34.553	22.236	64,3%
Agustus	29.200	17.455	59,7%
September	27.875	16.000	57,4%
Oktober	25.000	14.450	57,8%
November	22.000	12.156	55,2%
Desember	20.800	11.300	54,2%

Sumber data: Industrial Engineering PT Semarang Garment, 2022

Dari data di atas menunjukkan bahwa hasil output departemen sewing mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Merujuk pada peneliti terdahulu (Fuad et al., 2020) pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila terjadi peningkatan atau penurunan pada komitmen organisasi pegawai maka akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan dan penurunan *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Siagian (2014) dalam (Febriyanti, 2022) kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Agar perilaku ekstra peran atau OCB bisa ditunjukkan dengan baik, maka keefektifan peran seorang pemimpin dan kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan. Fenomena yang terjadi di PT Semarang Garment yaitu ketika pemimpin menegur karyawan yang melakukan kesalahan, beliau kurang memperhatikan perasaan karyawan. Sehingga karyawan tersebut merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin tidak memperhitungkan perasaan bawahan dan tidak perhatian pada kenyamanan kerja bagi karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi terciptanya perilaku OCB, hal itu sesuai dengan penelitian (Fauziah, et al., 2022)

pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) studi pada pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Malang yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel OCB, semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula terciptanya perilaku OCB.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT Semarang Garment yang telah diuraikan di atas, sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bagian Sewing B di PT Semarang Garment”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang diatas, peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh stress kerja terhadap OCB di PT Semarang Garment?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang Garment?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment?
4. Adakah pengaruh stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap OCB di PT Semarang Garment?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan sebagaimana telah dirumuskan, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap OCB di PT Semarang Garment
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang Garment
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dibedakan menjadi dua macam yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian sejenis yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan, informasi bagi pembacanya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan kepada perusahaan dalam melakukan analisis terhadap OCB yang dilakukan oleh manajemen.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat melatih dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama kuliah

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tertentu. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sikap atau tingkah laku individu yang bebas, tidak terkait secara langsung oleh sistem penghargaan resmi, namun akan mendorong organisasi berfungsi lebih efektif. (Organ,2014)

2. Stress Kerja

Stress kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan

manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. (Robbins, 2015)

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. (Busro,2018)

4. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang dalam mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan sedemikian rupa hingga orang lain itu mau melaksanakan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. (Siagian,2014)

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun untuk mempermudah pembahasan dan penelitian dan lebih sistematis. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan mafaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini di uraikan tentang kajian pustakayang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang jenis dan metode penelitian, lokasi penelitian, variabel dan indicator penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang gambaran umum dan lokasi penelitian, deskripsi identitas responden, hasil analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (2014) dalam (Priyandini, et al., 2020) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sikap atau tingkah laku individu yang bebas, tidak terkait secara langsung oleh sistem penghargaan resmi, namun akan mendorong organisasi berfungsi lebih efektif. Menurut Sylvia dalam (Gunawan & Sriati, 2022) bahwa perilaku OCB merupakan perilaku dimana karyawan bersifat sukarela, suka menolong, perhatian dan kooperatif, namun perilaku karyawan tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi. Menurut Jurdi dalam (Priyandini et al., 2020), OCB adalah bukan perilaku kerja yang wajib bagi seorang karyawan, meskipun demikian OCB membantu berjalannya organisasi tersebut secara efektif. Lingkungan. Menurut Fory dalam (Sari, 2022) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* antara lain

ditunjukkan dengan kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas di luar peran utama yang dimilikinya, kemauan untuk menjaga kepentingan organisasi, dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk memajukan organisasi. Dari beberapa definisi di atas OCB dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. Karyawan yang baik tidak hanya melakukan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, tetapi juga bertindak di luar peran yang dapat berdampak positif bagi keberadaan suatu organisasi atau institusi. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in role* namun perilaku yang *extra role*, dimana perilaku *extra role* yang dimaksud adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB sebagai perilaku *extra role* karyawan dan perbedaan yang paling mendasar adalah pada *reward* karena pada perilaku ini biasanya terbebas dari *reward*. Perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward*, dengan kata lain tidak

ada insentif tambahan bagi karyawan yang berperilaku *extra role*. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang dipilih secara bebas oleh karyawan yang dilakukan secara sukarela dan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan lebih untuk melakukan suatu pekerjaan yang melebihi tugas dari pekerjaan karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kemajuan suatu perusahaan.

b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (2014) dalam (Ananda, 2022) mengemukakan 5 (lima) indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* adalah :

- 1) *Altruisme* yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas- tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Dalam hal ini seperti, perilaku membantu orang tertentu, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya lebih berat, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan, menjadi sukarelawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta, membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki permasalahan.

- 2) *Civic virtue* menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- 3) *Conscientiousness* berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai dan selalu tepat waktu setiap hari, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan.
- 4) *Courtesy* adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Menyimpan informasi tentang kejadian maupun adanya perubahan-perubahan dalam organisasi, mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi dan membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.
- 5) *Sportsmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, tidak membesar-besarkan permasalahan

c. Faktor Yang Mempengaruhi OCB

Menurut Andriani faktor yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Sedangkan

menurut Organ dalam (Khaerunisah et al., 2021) menyebut bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi peningkatan OCB, yaitu:

1) Faktor internal seperti:

a) Kepuasan kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih bisa untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mencapai target.

b) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c) Kepribadian, moral karyawan

Moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya.

d) Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. serta

2) Faktor eksternal

a) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Kepercayaan pada pimpinan

Kepercayaan adalah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

c) Budaya organisasi.

Budaya organisasi mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain.

d. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Manfaat OCB menurut Elfina dalam (Sari, 2022) yaitu :

- 1) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok sehingga dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer.
- 2) OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan dikarenakan perilaku pegawai yang memiliki sifat saling menolong, conscientiousness tinggi, dan sportsmanship.
- 3) Membantu menghemat energi sumber daya yang langka dalam memelihara kelompok kerja karena OCB dapat membuat pegawai

tidak perlu membuang waktu dan tenaga untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi.

- 4) Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, karena dalam OCB terdapat dimensi partisipasi sehingga pegawai aktif dalam berbagai kegiatan organisasi.
- 5) Dengan OCB manajer dapat mengetahui pegawai mana yang kinerjanya tinggi atau rendah, sehingga OCB dapat dijadikan pertimbangan dalam menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 6) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan menggantikan tugas pegawai lain yang berhalangan masuk sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.
- 7) Pegawai memiliki perilaku yang berusaha untuk mencari informasi dan perkembangan baru untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Robbins (2015) dalam (Gunawan & Sriathi, 2022) mengemukakan bahwa stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja dapat

didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Handoko dalam jurnal (Sari, 2022) mengemukakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Mangkunegara, dalam (Sari, 2022) stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis akibat dari tuntutan pekerjaan.

b. Indikator-indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2018) dalam (Sari, 2022) yaitu :

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugas karyawan secara baik dan benar.

2) Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diberikan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan dan hubungan yang baik antar karyawan juga dapat menimbulkan stress kerja.

4) Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan tingkatan atau susunan yang berisi pembagian tugas, fungsi, dan peran anggota organisasi berdasarkan jabatannya. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula tuntutan dan stress kerja yang dimiliki.

5) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan, atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Jika terdapat bawahan yang tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin juga dapat menimbulkan stress kerja.

c. Jenis-jenis Stres Kerja

Berney dan Selye dalam (Yuliasih, 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- 1) *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- 2) *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak

menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3) *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.

4) *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

d. Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko dalam (Sari, 2022) penyebab stres ada dua kategori, yaitu:

1) *On the job*, merupakan penyebab stres kerja yang terjadi didalam pekerjaann atau perusahaan. Kondisikondisi kerja yang menyebabkan stress antara lain: beban kerja, tekanan atau desakan waktu, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustasi, konflik antar pribadi dan kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai, berbagai bentuk perubahan.

2) *Off the job*, merupakan penyebab stress yang terjadi diluar pekerjaan atau perusahaan yaitu antara lain, kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat

tinggal, dan masalah pribadi lainnya misalkan kematian sanak saudara.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Menurut Busro (2018) dalam (Hakim, 2022) komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Menurut Handoko dalam (Gunawan & Sriathi, 2022) komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan maupun penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi. Menurut Priansa dalam (Ardiansyah, 2021) komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau pergi dari organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan pengertian komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

b. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018) dimensi dan indikator komitmen organisasi terdiri dari:

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif, meliputi kepercayaan yang kuat dengan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan meliputi memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif meliputi kemauan bekerja dan tanggung-jawab memajukan organisasi.

c. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Darmadi dalam (Ardiansyah, 2021) :

- 1) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

- 2) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- 3) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2014) dalam (Febriyanti, 2022) kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang dalam mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan sedemikian rupa hingga orang lain itu bersedia melaksanakan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kartono dalam (Fauziah et al., 2022) kepemimpinan merupakan keahlian untuk mempengaruhi karyawan maupun individu lainnya guna mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam (Kartini, 2019) gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas, maka dapat ditarik satu definisi kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain supaya mau dan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Lewin dalam jurnal (Kartini, 2019) mengemukakan gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

a. Otokratis, pemimpin yang demikian bekerja keras, bersungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan intruksi-intruksinya harus ditaati. Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap yang menonjolkan kekuasaan antara lain :

- 1) Kecenderungan dalam memperlakukan bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain.
- 2) Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhanpara bawahan.
- 3) Pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Demokratis, pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya dan bersifat terbuka. Agar setiap anggota turut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai

potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

- c. *Laissezfaire*, pemimpin yang bertipe demikian, segera setelah tujuan diterangkan pada bawahannya, untuk menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan. Gaya kepemimpinan seperti ini hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Siagian (2014) dalam (Fauziah et al., 2022) adalah:

- a. Iklim saling percaya

Kepercayaan antara pemimpin dengan karyawan akan memudahkan kerja sama dan mengurangi rasa takut karyawan terhadap pemimpin.

b. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dapat menciptakan rasa dipercaya pemimpin bagi karyawan. Sehingga, seorang karyawan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan perusahaan.

c. Memperhitungkan perasaan bawahan

Pemimpin yang dapat menjaga perasaan karyawan dan berperilaku pada aspek kemanusiaan dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan.

d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan

Perhatian yang diberikan pemimpin kepada karyawan diharapkan dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan.

e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan.

d. Ciri-ciri Pemimpin yang Baik

Ciri-ciri pemimpin yang baik menurut George R. Terry dalam jurnal (Dirham, 2019) yaitu:

- 1) Energi, mempunyai kekuatan mental dan fisik

- 2) *Stabilitas Emosi*. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap anggotanya, tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar
- 3) *Human relationship*. Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
- 4) *Personal Motivation*. Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
- 5) *Communication Skill*. Mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
- 6) *Teaching Skill*. Mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
- 7) *Social Skill*. Mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan anggota organisasi.
- 8) *Technical Competent*. Mempunyai kecakapan menganalisa, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Clarke dalam Kartini (2019) Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menilai dan mengekspresikan emosi diri dan orang lain sebagai cara untuk memfasilitasi pemikiran, pengetahuan dan pertumbuhan emosi dan intelektual.

Menurut Yuki dalam Kartini (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah :

1. Tingkatan hierarki

Hierarki yang dimaksud yaitu pemimpin dianggap sebagai bapak atau ibu yang menopang, mengayomi, dan menjadi teladan bagi anak buahnya.

2. Fungsi dan ukuran unit organisasi

Berkaitan dengan besar-kecilnya suatu organisasi serta dampaknya terhadap pengelolaan organisasi tersebut.

3. Karakteristik tugas dan teknologi

Berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari melaksanakan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan.

4. Saling ketergantungan

Sikap saling membutuhkan antara pimpinan dengan bawahan guna mencapai tujuan yang dimiliki.

5. Siklus hidup organisasi

Suatu tahapan perkembangan yang dialami oleh organisasi beserta kondisi, masalah-masalah serta implikasi yang mengikuti dari setiap perkembangan tersebut.

6. Kompetensi dan kinerja bawahan.

Kemampuan yang dimiliki bawahan untuk melaksanakan atau suatu pekerjaan yang telah diberikan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

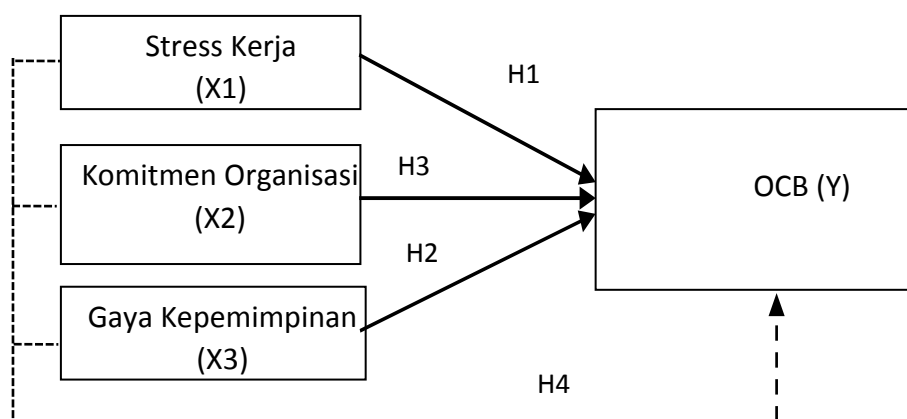
No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. Askrindo Kantor Cabang Bandung (Gunawan & Sriati, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. komitmen organisasional berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior dan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Askrindo Kantor Cabang Bandung.
2	Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Fauziah et al., 2022)	Hasil penelitian menunjukkan : 1. Terdapat konkurensi positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan OCB. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. 4. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.
3	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Trimix Perkasa Bitung (Arina, 2021)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT Trimix.
4	Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Bramida, 2022)	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif

		signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior.
5	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Danubrata, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir ini menggambarkan tentang pengaruh antara variabel independen (stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (OCB)



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Y = Variabel dependen OCB

X1 = Variabel independen Stress Kerja

X2 = Variabel independen Komitmen Organisasi

X3 = Variabel independen Gaya Kepemimpinan

--- = Simultan

— = Parsial

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap OCB di PT Semarang Garment

Ha₁ : Terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap OCB di PT Semarang Garment

2. Pengujian Hipotesis Pertama (H2)

Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang Garment

Ha₂ : Terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang Garment

3. Pengujian Hipotesis Pertama (H3)

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment

H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment

4. Pengujian Hipotesis Pertama (H4)

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment

H_{a4} : Terdapat pengaruh secara simultan antara stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan, data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono,2018) penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini akan menjelaskan tentang hubungan stres kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Semarang Garment.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Semarang Garment yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta No.KM,25, Krajan, Wujil, Kec. Bergas, Kab. Semarang, Jawa Tengah 50552. Alasan memilih lokasi penelitian di PT Semarang Garment adalah untuk menganalisa pengaruh stress kerja,

komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Semarang Garment.

C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2018) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang nilainya mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: stress kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dapat berubah karena pengaruh variabel bebas (variabel x). variabel terikat sering disebut juga dengan variabel terpengaruh atau dependen, tergantung, efek, tak bebas dan disingkat dengan nama variabel Y. variabel terikat dalam penelitian ini adalah OCB (Y).

Tabel 3. 1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Penelitian	Skala
Stress Kerja (X1)	1.Tuntutan tugas 2.Tuntutan peran 3.Tuntutan antar pribadi 4.Struktur organisasi 5.Kepemimpinan organisasi (Robins,2018)	Skala likert
Komitmen Organisasi (X2)	1.Komitmen afektif 2.Komitmen berkelanjutan 3.Komitmen normatif (Busro, 2018)	Skala likert

Gaya Kepemimpinan (X3)	1. Iklim saling percaya 2. Penghargaan terhadap ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan bawahan 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan 5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan (Siagian, 2014)	Skala likert
OCB (Y)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Courtesy</i> 3. <i>Conscientiousness</i> 4. <i>Sportsmanship</i> 5. <i>Civic Virtue</i> (Organ, 2014)	Skala likert

Sumber data diperoleh dari: Peneliti terdahulu

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2018) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 180 karyawan bagian sewing B.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin, rumus yang digunakan adalah :

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

Dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan

Populasi N = 180 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{180}{1+180(0,05)^2} = 124,13 \text{ dibulatkan menjadi } 124.$$

Dari perhitungan di atas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 124 karyawan bagian sewing B.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dari populasi. Sampel yang merupakan sebagian dari populasi tersebut, kemudian diteliti dan hasil penelitian (kesimpulan) kemudian dikenakan pada populasi (generalisasi). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang berisi dari mana data diperoleh dan apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau tidak langsung (data sekunder). Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. (Ardiansyah, 2021)

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber tidak langsung misalnya dari buku, jurnal, skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian. (Ardiansyah, 2021)

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dikarenakan penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 124 responden.

F. Teknik Pengambilan Data

1. Kuisisioner

Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuisisioner oleh responden secara langsung. Skala penilaian yang digunakan penulis yaitu dengan menggunakan skala likert. Penulis memberikan bobot nilai dari setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dalam penelitian ini, skala likert tersebut menggunakan kriteria:

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

2. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Data yang diambil peneliti dalam metode kepustakaan ini berasal dari jurnal-

jurnal yang berkaitan dengan judul yang diteliti oleh penulis, buku-buku literatur, dan penelitian sejenisnya.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program pengolahan data atau *software* data yaitu SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian dapat dijelaskan penulis sbagai berikut :

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas dibantu SPSS versi 25. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas

item pertanyaan	r hitung	r tabel	sig	keterangan
OCB (Y)				
OCB_1	0,698	0,632	0,025	Valid
OCB_2	0,726	0,632	0,017	Valid
OCB_3	0,703	0,632	0,023	Valid
OCB_4	0,659	0,632	0,038	Valid
OCB_5	0,653	0,632	0,041	Valid

OCB_6	0,650	0,632	0,042	Valid
OCB_7	0,742	0,632	0,014	Valid
STRES KERJA (X1)				
STRES KERJA_1	0,652	0,632	0,041	Valid
STRES KERJA_2	0,746	0,632	0,013	Valid
STRES KERJA_3	0,667	0,632	0,035	Valid
STRES KERJA_4	0,809	0,632	0,005	Valid
STRES KERJA_5	0,769	0,632	0,009	Valid
STRES KERJA_6	0,644	0,632	0,045	Valid
STRES KERJA_7	0,690	0,632	0,027	Valid
KOMITMEN ORGANISASI (X2)				
KOMITMEN ORGANISASI_1	0,760	0,632	0,011	Valid
KOMITMEN ORGANISASI_2	0,710	0,632	0,021	Valid
KOMITMEN ORGANISASI_3	0,655	0,632	0,040	Valid
KOMITMEN ORGANISASI_4	0,633	0,632	0,049	Valid
KOMITMEN ORGANISASI_5	0,706	0,632	0,022	Valid
KOMITMEN ORGANISASI_6	0,746	0,632	0,013	Valid
KOMITMEN ORGANISASI_7	0,698	0,632	0,025	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN (X3)				
GAYA KEPEMIMPINAN_1	0,678	0,632	0,031	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN_2	0,676	0,632	0,032	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN_3	0,767	0,632	0,010	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN_4	0,705	0,632	0,023	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN_5	0,665	0,632	0,036	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN_6	0,758	0,632	0,011	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN_7	0,777	0,632	0,008	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Data tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji

reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Cornbach* Alpha (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach* Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25. Rumus yang digunakan yaitu:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

α = Nilai reliabilitas

$\sum si$ = varians skor tiap item pertanyaan

St = varians total

K = jumlah item pertanyaan

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3. 3
Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas

Variabel	α Hitung	Standar alpha	Keterangan
OCB	0,790	0,700	Reliabel
Stres Kerja	0,821	0,700	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,776	0,700	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,827	0,700	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil data tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai OCB (Y), stress kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) adalah reliabel karena menunjukkan hasil α hitung lebih besar dari 0,70 artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Analisis data

a. Uji Korelasi

Analisis korelasi merupakan metode pengukuran dengan tujuan untuk menghitung kekuatan asosiasi atau hubungan linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dan variabel independent (Ghozali, 2018). Pedoman dan interpretasi terhadap nilai r dapat dilihat pada table 3.2 berikut ikut :

Tabel 3. 4
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Cukup kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat kuat

Sumber data: data sekunder, 2019

1) Analisis Korelasi Sederhana

Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono,2018). Rumus korelasi sederhana sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum y^2)}}$$

keterangan :

r_{xy} = korelasi antara X dan Y

X = variabel independent (stress kerja, komitmen organisasi,
dan gaya kepemimpinan)

Y = variabel dependen (OCB)

2) Analisis Korelasi Berganda

Digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Korelasi berganda merupakan salah satu metode yang digunakan untuk melihat hubungan tiga variabel atau lebih (dua variabel independent dan satu variabel dependen). Rumus yang digunakan yaitu :

$$R_{yX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1} + r_{2YX2} + r_{2XY3} - 2r_{YX1}r_{YX2}r_{YX3}r_{X1X2X3}}{1 - r_{2X1X2X3}}}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2X_3}$ = korelasi berganda antara X dan Y

r_{yx1} = koefisien korelasi variabel X1 (stress kerja)
dan Y (OCB)

r_{yx2} = koefisien korelasi variabel X2 (komitmen organisasi) dan Y (OCB)

r_{yx3} = koefisien korelasi variabel X3 (gaya kepemimpinan) dan Y (OCB)

r_{x1x2x3} = koefisien korelasi variabel X1 (stress kerja),

X2 (komitmen organisasi) dan X3 gaya kepemimpinan)

b. Uji Regresi

1) Uji Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = konstanta, besarnya nilai Y ketika nilai X = 0

b = nilai dan arah koefisien regresi

X = variabel yang mempengaruhi

2) Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2018) yaitu :

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

Keterangan :

Y = variabel OCB

X₁ = variabel stress kerja

X₂ = variabel komitmen organisasi

X_3 = variabel gaya kepemimpinan

a = bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = koefisien regresi

e = eror

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2018) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi tersebut memiliki suatu kelemahan, yaitu terdapatnya suatu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Agar terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai adjusted R^2 , dimana nilai adjusted R^2 mampu naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel independent.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis, maka dibutuhkan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis

secara parsial menggunakan Uji t dan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan Uji F.

a. Uji t (uji secara parsial)

Menurut Ghozali (2018) uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Kriteria dalam uji t dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi null hipotesis statistik yang akan diuji.

Hipotesis 0, $H_0 : b_1 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara variabel X (stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) secara parsial terhadap variabel Y (OCB). Hipotesis alternatif, $H_a : b_1 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

2) Menentukan nilai t_{tabel} dan t_{hitung}

t_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$. ($124 - 3 - 1 = 120$). t_{hitung} didapat dari hasil perhitungan SPSS pada tabel regresi.

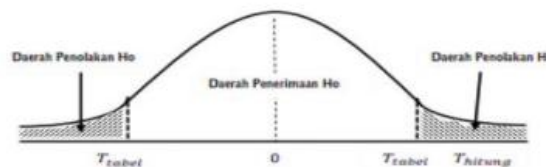
3) Menentukan kriteria pengujian

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (Artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X (stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) secara parsial terhadap variabel Y (OCB). Bila $t_{hitung} < t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (Artinya tidak ada pengaruh

antara variabel X (stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) secara parsial terhadap variabel Y (OCB).

4) Menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Tingkat signifikansi = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025 = 2,5\%$ maka t tabel dengan $df = n-k-1$ ($124-3-1 = 120$). Jika t hitung $>$ t tabel atau signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Jika t hitung $<$ t tabel, atau signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak.



Gambar 3. 1
Uji t (parsial)

b. Uji F (uji secara simultan)

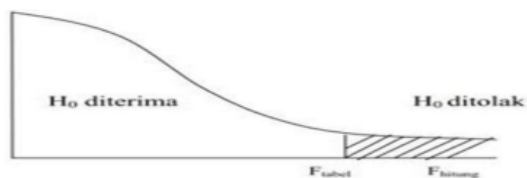
Menurut Ghazali (2018), uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (goodness of fit).

Kriteria dalam uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variabel X (stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) tidak ada pengaruh terhadap variabel Y (OCB). $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya variabel X secara simultan ada pengaruh terhadap variabel Y.

- 2) Menentukan F_{table} dengan rumus $df = n - k - 1$ ($124 - 3 - 1 = 120$)
- 3) Menentukan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari pengolahan SPSS.
- 4) Kesimpulan
 - a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X (stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) secara simultan ada pengaruh terhadap Variabel Y (OCB).
 - b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Variabel X (stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) secara simultan tidak ada pengaruh terhadap Variabel Y (OCB).



Gambar 3. 2
Uji F (simultan)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

PT Semarang *Garment* adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan pakaian jadi, dimana merupakan perluasan usaha dari perusahaan *Internasional Kukdong Corporation* yang berpusat di Seoul, Korea Selatan. Berlokasi di jalan Soekarno Hatta No.KM,25, Krajan, Wujil, Kec. Bergas, Kab. Semarang, Jawa Tengah 50552. Lokasi tersebut merupakan area yang telah disetujui untuk kegiatan industri dan telah terdaftar serta mendapat sertifikasi dari pemerintah sebagai lokasi untuk kegiatan operasional industri. Beberapa perluasan usaha dari *Kukdong Corporation* terdapat di beberapa negara lain seperti Amerika Serikat yang berlokasi di *Wilshire Blvd, Los Angeles* dan *Mexico* yang berlokasi di *Rancho Los Soles Atlico De Puebla*.

PT Semarang *Garment* memiliki berbagai departemen yaitu : *Human Resource Departement (HRD), cutting, sewing, finishing, packing, ware house* dan *quality control (QC)*. PT Semarang *Garment* memproduksi *knit sweat shirt, training suits, pants, polo shhirts, T-shirt, dress skirts, cardigan, overall, lycra pants, body suit, dan night wear pujamas* yang akan didistribusikan pada konsumen utama seperti Nike, Columbia, HM, Walmart, Hema, DD, Daiz, Elcorte Ingles, VF Imagewear, dan beberapa

buyer lainnya. PT Semarang Garment memiliki dua buah gedung pada satu area yang sama. Perusahaan yang dipimpin langsung oleh seorang pemimpin yang juga sebagai pemilik perusahaan yaitu Byu Hyo Su, berkebangsaan Korea Selatan. Penelitian ini diambil dari departemen *sewing* bagian B yang berjumlah 124 responden. Dalam kurun waktu 14 tahun sejak PT Semarang Garment didirikan, perusahaan tersebut secara konsisten telah menjadi bagian pertumbuhan ekonomi di Indonesia, baik dengan meningkatnya ekspor di industri garment Indonesia dan pemberdayaan masyarakat dengan terbukanya lapangan pekerjaan yang luas. Hal ini sesuai dengan visi dan misi PT Semarang Garment yang telah diterapkan, yaitu:

Visi: mensejahterakan masyarakat dan mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Misi: Meningkatkan transaksi antar negara dan membuka lapangan kerja yang luas bagi masyarakat

2. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden adalah informasi yang diperoleh peneliti dari penyebaran kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk mengetahui gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid perempuan	124	100.0	100.0	100.0

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan data tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 124 kuesioner yang disebarkan memperoleh informasi bahwa semua responden berjenis kelamin perempuan (100%).

b. Usia

Tabel 4. 2
Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	74	59.7	59.7	59.7
31-40	33	26.6	26.6	86.3
>41	17	13.7	13.7	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan data tabel 4.2 didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu 74 responden berusia 20-30 tahun (59,7%), 33 responden berusia 31-40 tahun (26,6%), dan 17 responden berusia 41 tahun keatas (13,7%).

c. Pendidikan

Tabel 4. 3
Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	smp	15	12.1	12.1	12.1
	sma/smk	109	87.9	87.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan data tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari total 124 responden yang dijadikan sebagai sampel, terdapat 15 responden yang berpendidikan SMP (12,1%) dan 109 responden yang berpendidikan SMA/SMK (87,9%).

d. Lama Kerja

Tabel 4. 4
Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	37	29.8	29.8	29.8
	1-5 tahun	70	56.5	56.5	86.3
	>5 tahun	17	13.7	13.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan data tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari 124 responden terdapat 37 responden yang bekerja kurang dari satu tahun (29,8%), 70 responden yang bekerja antara satu sampai lima tahun (56,5%), dan 17 responden yang bekerja lebih dari 5 tahun (13,7%).

B. Metode Analisis Data

1. Analisis Data

a. Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keereatan hubungan antar dua variabel. Berikut merupakan hasil perhitungan uji korelasi sederhana

Tabel 4. 5
Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations		STRES KERJA	KOMITMEN ORGANISASI	GAYA KEPEMIMPINAN	OCB
STRES KERJA	Pearson Correlation	1	-.007	-.106	-.178*
	Sig. (2-tailed)		.937	.243	.047
	N	124	124	124	124
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	-.007	1	.597**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.937		.000	.000
	N	124	124	124	124
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	-.106	.597**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.243	.000		.000
	N	124	124	124	124
OCB	Pearson Correlation	-.178*	.805**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.000	
	N	124	124	124	124

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 25

- a. Hasil pengujian variabel stres kerja terhadap OCB berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel stress kerja dan OCB mempunyai hubungan yang negatif dengan menghasilkan nilai korelasi – 0,178 dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan “sangat rendah” antara

- variabel stres kerja dan OCB. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 3.4 halaman 41 interpretasi nilai r yaitu terletak diantara 0,000-0,199. Hasil negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah.
- b. Hasil pengujian variabel komitmen organisasi terhadap OCB berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dan OCB mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi 0,805 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan “sangat kuat” antara variabel komitmen organisasi dan OCB. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 3.4 halaman 41 interpretasi nilai r yaitu terletak diantara 0,800 – 1,000. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah.
- c. Hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan terhadap OCB berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan OCB mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi 0,720 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan “kuat” antara variabel gaya kepemimpinan dan OCB. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 3.4 halaman 41 interpretasi nilai r yaitu terletak diantara 0,600 – 0,799.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari keeratan hubungan secara simultan antara dua variabel atau lebih serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Berikut merupakan hasil uji korelasi berganda:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary					
				Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.869 ^a	.755	.749	1.171	.755	123.418	3	120	.000

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,869 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap OCB termasuk dalam kategori “sangat kuat” yang dibuktikan dalam tabel 3.4 halaman 41 interpretasi nilai r yaitu terletak diantara 0,800 – 1,000.

c. Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Berikut merupakan hasil uji regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 25.

1) Regresi sederhana antara stress kerja (X1) dengan OCB (Y)

Tabel 4. 7
Hasil Uji Regresi Sederhana Stres Kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.260	1.633		19.148	.000
	STRES KERJA	-.118	.059	-.178	-2.003	.047

a. Dependent Variable: OCB
Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 persamaan regresi sederhana variabel stress kerja (X1) terhadap OCB (Y) adalah sebagai berikut: $Y = 31,260 - 0,118 X1$.

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta OCB (Y) bernilai positif sebesar 31,260 dan nilai koefisien stres kerja (X1) bernilai negatif sebesar $- 0,118$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa setiap terjadi penurunan satu satuan nilai stres kerja (X1), maka nilai OCB (Y) bertambah 0,118. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, artinya arah pengaruh variabel X1 terhadap Y berlawanan arah.

- 2) Regresi sederhana antara komitmen organisasi (X2) dengan OCB (Y)

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Sederhana Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.374	1.584		2.761	.007
	KOMITMEN ORGANISASI	.822	.055	.805	14.973	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 persamaan regresi sederhana komitmen organisasi (X2) terhadap OCB (Y) adalah sebagai berikut: $Y = 4,374 + 0,822 X2$.

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta OCB (Y) bernilai positif sebesar 4,374 dan nilai koefisien komitmen organisasi (X2) sebesar 0,822. Sehingga dapat dijelaskan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan nilai komitmen organisasi (X2), maka nilai OCB (Y) bertambah 0,822. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, artinya arah pengaruh variabel X2 terhadap Y searah.

- 3) Regresi sederhana antara gaya kepemimpinan (X3) terhadap OCB (Y)

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.611	1.701		5.063	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.693	.061	.720	11.452	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 persamaan regresi sederhana variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap OCB (Y) adalah sebagai berikut: $Y = 8,611 + 0,693 X_3$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta OCB (Y) bernilai positif sebesar 8,611 dan nilai koefisien gaya kepemimpinan (X2) bernilai positif sebesar 0,693. Sehingga dapat dijelaskan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan nilai gaya kepemimpinan (X3), maka nilai OCB (Y) bertambah 0,693. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, artinya arah pengaruh variabel X3 terhadap Y searah.

d. Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Berikut merupakan hasil uji regresi berganda dengan bantuan program SPSS 25.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.592	1.695		2.120	.036
	STRES KERJA	-.091	.030	-.137	-3.013	.003
	KOMITMEN ORGANISASI	.607	.058	.595	10.539	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.338	.055	.350	6.176	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10, maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,592 - 0,091 X_1 + 0,607 X_2 + 0,338 X_3 + e$$

- 1) Nilai konstanta OCB sebesar 3,592 artinya apabila variabel bebas (stres kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) sama dengan nol maka OCB mengalami kenaikan 3,592.
- 2) Nilai Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X₁) adalah - 0,091 artinya setiap penurunan satu satuan nilai stres kerja (X₁) maka nilai OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,091.
- 3) Nilai Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X₂) adalah 0,607 artinya setiap penambahan satu satuan nilai stres kerja (X₂) maka nilai OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,607.
- 4) Nilai Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X₃) adalah 0,338 artinya setiap penambahan satu satuan nilai gaya

kepemimpinan (X3) maka nilai OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,338.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X1, X2, dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Berikut merupakan hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.749	1.171

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,749 atau 74,9%, dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas (stres kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) sebesar 74,9% terhadap variabel terikat (OCB) sedangkan sisanya 25,1% (100% - 74,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.

f. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (uji secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan

atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $124 - 3 - 1 = 120$ sehingga diketahui t tabel sebesar 1,979. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12:

Tabel 4. 12
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.592	1.695		2.120	.036
	STRES KERJA	-.091	.030	-.137	-3.013	.003
	KOMITMEN ORGANISASI	.607	.058	.595	10.539	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.338	.055	.350	6.176	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Output SPSS 25

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

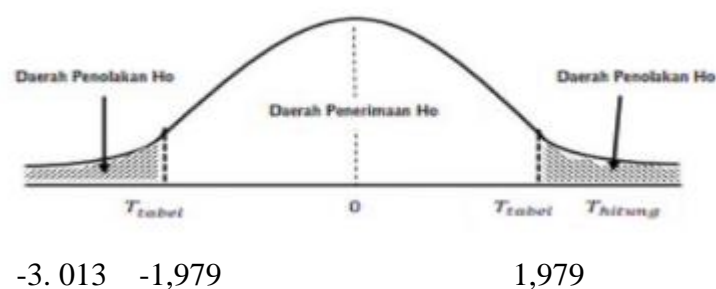
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap OCB di PT Semarang Garment

Ha₁ : Terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap OCB di PT Semarang Garment

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu stres kerja terhadap OCB. Pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu $-3,013 > 1,979$, bernilai negatif menunjukkan

stres kerja berpengaruh negatif terhadap OCB dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,025$. Berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap OCB di PT Semarang Garment. Dengan demikian, maka H_1 diterima dan H_{0_1} ditolak.



Gambar 4. 1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

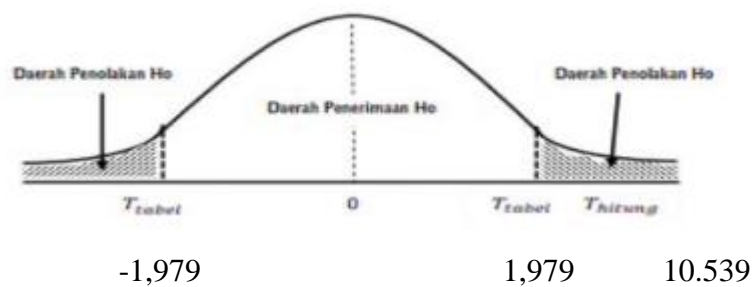
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_{0_2} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang Garment

H_{a_2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang Garment

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu komitmen organisasi terhadap OCB. Pada Tabel 4.16, menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,539 > 1,979$, bernilai positif menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif

terhadap OCB dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,025$. Berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang Garment. Dengan demikian, maka H2 diterima dan Ho₂ ditolak.



Gambar 4. 2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

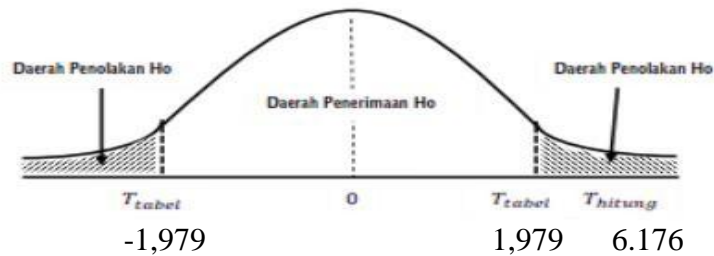
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment

Ha3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya pemimpin terhadap OCB di PT Semarang Garment

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu gaya kepemimpinan terhadap OCB. Pada Tabel 4.16, menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,176 > 1,979$, bernilai positif menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap OCB dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,025$. Berarti bahwa Terdapat pengaruh secara parsial antara

gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment. Dengan demikian, maka H3 diterima dan Ho₃ ditolak.



Gambar 4. 3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

2) Uji F (uji secara simultan)

Uji F adalah suatu uji yang dilakukan untuk melihat bagaimana seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Maka nilai F tabel dalam penelitian ini diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $(124 - 3 - 1)$, $F = 3 ; 120 = 2,68$. Berikut ini adalah hasil uji F pada tabel 4.13:

Tabel 4. 13
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.489	3	169.163	123.418	.000 ^b
	Residual	164.478	120	1.371		
	Total	671.968	123			

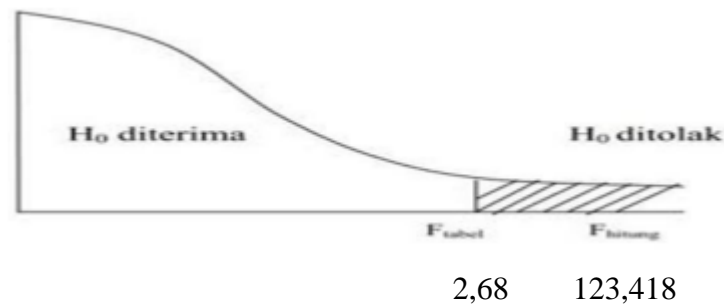
a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Ouput SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh nilai F hitung 123,418 dan F tabel distribusi F yang diperoleh adalah 2,68. Sehingga nilai F hitung $123,418 > F$ tabel 2,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian H_{04} ditolak dan H_4 diterima, terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment.



Gambar 4. 4
Kurva Statistik Uji F

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bagian Sewing B di PT Semarang Garment, didapatkan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $-3,013 > 1,979$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,025$. Dengan demikian, maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap OCB di PT Semarang Garment. Menurut Robbins (2015) Stress kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bramida (2022) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian stres kerja menyumbang dampak negatif

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Semarang Garment.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bagian *Sewing B* di PT Semarang Garment, didapatkan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $10,539 > 1,979$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,025$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang Garment. Menurut Busro (2018) Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Danubrata (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Semarang Garment.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bagian *Sewing B* di PT Semarang Garment, didapatkan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,176 > 1,979$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,025$. Dengan demikian,

maka H_0_3 ditolak dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment. Menurut Siagian (2014) Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang dalam mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan sedemikian rupa hingga orang lain itu mau melaksanakan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arina (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Semarang Garment.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Semarang Garment. hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $123,418 > F$ tabel 2,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment. Dengan hasil uji determinasi sebesar 74,9%, artinya variabel independen stres kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) mempengaruhi sebesar 74,9 % terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan sisanya 25,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar $-0,178$ yang termasuk dalam kategori “sangat rendah” hal tersebut dapat dilihat dari tabel 3.4 halaman 41 interpretasi nilai r , hasil negatif menunjukkan hubungan tersebut berlawanan arah. Nilai koefisien regresi sederhana $-0,118$. Nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $-3,013 > 1,979$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,025$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap OCB di PT Semarang Garment
2. Komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar $0,805$ yang termasuk dalam kategori “sangat kuat” hal tersebut dapat dilihat dari tabel 3.4 halaman 41 interpretasi nilai r , hasil positif menunjukkan hubungan tersebut searah. Nilai koefisien regresi sederhana $0,822$. Nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $10,539 > 1,979$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,025$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap OCB di PT Semarang Garment

3. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,720 yang termasuk dalam kategori “kuat” hal tersebut dapat dilihat dari tabel 3.4 halaman 41 interpretasi nilai r, hasil positif menunjukkan hubungan tersebut searah. Nilai koefisien regresi sederhana 0,693. Nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,176 > 1,979$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,025$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap OCB di PT Semarang Garment. Dari pengujian statistik F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung $123,418 >$ F tabel 2,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
5. Stres kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada bagian sewing B di PT Semarang Garment yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 74,9%. Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama stress kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan dapat memberikan kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja yang berada pada tingkatan sangat rendah, PT Semarang Garment diharapkan dapat mempertahankan stres karyawan pada tingkatan sangat rendah. Sehingga karyawan mendapatkan kenyamanan ketika bekerja dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Semarang Garment dapat berjalan dengan baik.
2. Pemimpin sebaiknya dapat menempatkan posisi karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan.
3. Tugas yang diberikan kepada karyawan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan setiap karyawan. Pemimpin harus lebih mengenal dan peka terhadap kepribadian dan sifat dari masing-masing individu yang bekerja padanya.
4. Konflik peran ditempat kerja yang sering terjadi di tempat kerja supaya diperhatikan oleh pemimpin, sehingga karyawan dapat terhindar dari konflik antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, F. T. dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di UPT Puskesmas Teladan Medan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 731–741.
- Ardiansyah, M. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM.12. *Skripsi*.
- Arina. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Trimix Perkasa Bitung*. 9(3), 79–89.
- Bramida. (2022). *Pengaruh Sres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. 53.
- Danubrata, M. D. dkk. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(2) April 2021 *STIE*, 3(April), 338–353.
- Dirham. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *Journal of Islamic Management and Bussines*, 2(1), 1–8.
- Fauziah, E. N., Pardiman, & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Febriyanti, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food.Multirasa Jombang. *Skripsi*, 12–36.
- Fuad, A., Utari, W., & W, N. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 408–420.
- Gunawan & Sriati. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Askrindo Kantor Cabang Bandung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5344
- Hakim, F. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*, 2017, 8–23.
- Hermawan, N. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Pengaruh Beban Kerja

dan Stres Kerja pada OCB (Organizational Citizenship Behavior) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 181–188.

Kartini, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, October.

Khaerunisah, S. M., Widiyana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2021). Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Dimensinya: Tinjauan Literatur. *Jurnal Diversita*, 7(2), 133–140.

Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawansa Bisnis*, 1(2), 153–162.

Sari, N. W. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara (BPPRDSU). *Skripsi*.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. *Bandung: PT Alfabet*.

Yuliasih, G. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Perpustakaan Nasional Katalog dalam Terbitan (KDT).

LAMPIRAN

Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bagian Sewing B di PT Semarang Garment

Yth.

Mahasiswa UNDARIS/ Responden yang terhormat,

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre sudirman GUPPI (UNDARIS), maka saya:

Nama : Seftiani Masfufah

NIM : 19510099

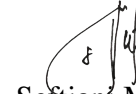
Prodi : Manajemen

Judul Skripsi: Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bagian Sewing B di PT Semarang Garment

Kuesioner ini diajukan kepada karyawan sewing B PT Semarang Garment. Dengan hal ini, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu untuk melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,



Seftiani Masfufah

KUESIONER

Pengaruhh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Bagian Sewing B di PT Semarang Garment

RESPONDEN

Petunjuk pengisian data responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : a. SD
b. SMP
c. SMA/SMK
4. Umur :tahun
5. Lama Bekerja : a. Kurang dari 1 tahun b. 1-5 tahun
c. Lebih dari 5 tahun

A. Petunjuk umum kuesioner

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, didalamnya tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga memungkinkan anda untuk bebas memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pengalaman anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang setuju (KS)
4. Tidak setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut anda dengan memberi tanda (\checkmark) pada jawaban yang dianggap benar.

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan bersedia membantu rekan kerja jika diminta terlebih dahulu oleh pimpinan					
2	Karyawan selalu mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi					
3	Karyawann bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan					
4	Karyawann selalu mematuhi peraturan perusahaan					
5	Antar karyawan menjaga hubungan baik agar terhindar dari masalah interpersonal					
6	Karyawan menggunakan haknya sesuai dengan ketentuan yang ada					
7	Saya bersedia menahan diri dari aktivitas mengeluh dan mengumpat					

2. STRES KERJA

STRES KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan memberatkan karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu					
2	Target perusahaan terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
3	Konflik peran ditempat kerja membuat karyawan lebih berhati-hati untuk menjalankan pekerjaan					
4	Ambiguitas peran (peran ganda) ditempat kerja dapat membuat bosan karyawan					
5	Konflik yang terjadi di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja					
6	Penempatan posisi karyawan disesuaikan dengan keahlian masing-masing					
7	Saya merasa tegang dan terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan atasan					

3. KOMITMEN ORGANISASI

KOMITMEN ORGANISASI						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasa senang dan bangga bisa berkarir di organisasi					
2	Karyawan memberikan seluruh tenaga untuk organisasi					
3	Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya					
4	Karyawan selalu menjaga nama baik organisasi baik di dalam maupun di luar organisasi					
5	karyawan percaya akan mendapatkan pekerjaan lain jika berhenti dari perusahaan ini					
6	Karyawan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi					
7	Hal yang baik akan terjadi apabila seseorang setia kepada organisasinya					

4. GAYA KEPEMIMPINAN

GAYA KEPEMIMPINAN						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin memberikan kewenangan pada penyelesaian masalah dalam pekerjaan					
2	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahannya					
3	Pemimpin menerima pendapat yang diberikan bawahannya.					
4	Pemimpin menjaga hubungan baik dengan bawahannya					
5	Pemimpin mengabaikan kepentingan pribadi demi kenyamanan penyelesaian pekerjaan					
6	Pemimpin memberikan keyamanan bekerja bagi para bawahannya					
7	Pemimpin selalu mengutamakan keselamatan kerja bawahan					

LAMPIRAN 2

TABULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

N O	Stres Kerja							TO TA L	Komitmen Organisasi							TO TA L
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	
1	3	4	4	3	4	1	2	21	5	4	5	5	4	5	5	33
2	3	2	1	3	3	5	4	21	5	2	4	4	2	3	5	25
3	5	3	4	4	2	4	2	24	5	4	3	5	3	5	4	29
4	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	5	4	1	4	3	25
5	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	34
6	4	4	5	4	5	5	3	30	5	4	5	5	5	4	5	33
7	5	5	5	4	4	5	4	32	5	4	4	5	5	5	4	32
8	4	5	5	5	5	5	4	33	4	3	2	5	4	3	2	23
9	4	4	5	5	5	5	4	32	5	4	5	5	5	5	4	33
10	3	4	5	3	2	3	3	23	5	4	5	5	5	4	5	33

N O	Gaya Kepemimpinan							TO TA L	OCB							TO TA L
	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	X3. 7		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	3	4	3	3	4	4	4	25	3	4	5	2	5	4	1	24
2	4	5	5	4	3	5	5	31	5	5	5	4	3	4	5	31
3	4	3	4	4	3	3	1	22	4	3	4	3	3	4	1	22
4	5	4	5	4	4	5	4	31	5	4	4	4	4	4	5	30
5	2	4	1	3	3	3	2	18	3	4	2	4	1	3	2	19
6	5	5	4	5	4	5	4	32	5	5	4	5	4	5	4	32
7	3	5	4	5	4	3	5	29	5	4	5	3	4	5	3	29
8	4	3	3	1	3	3	3	20	4	3	3	1	2	3	3	19
9	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	5	5	4	4	5	31
10	3	4	5	3	3	5	2	25	3	4	4	4	3	5	2	25

HASIL UJI VALIDITAS
A. UJI VALIDITAS OCB (Y)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.381	.370	.250	.295	.327	.708 [*]	.698 [*]
	Sig. (2-tailed)		.278	.293	.486	.407	.357	.022	.025
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.381	1	.335	.657 [*]	.287	.452	.522	.726 [*]
	Sig. (2-tailed)	.278		.344	.039	.421	.190	.121	.017
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.370	.335	1	.132	.838 ^{**}	.591	.273	.703 [*]
	Sig. (2-tailed)	.293	.344		.716	.002	.072	.445	.023
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.250	.657 [*]	.132	1	.113	.415	.521	.659 [*]
	Sig. (2-tailed)	.486	.039	.716		.755	.233	.122	.038
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.295	.287	.838 ^{**}	.113	1	.610	.162	.653 [*]
	Sig. (2-tailed)	.407	.421	.002	.755		.061	.654	.041
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	.327	.452	.591	.415	.610	1	.085	.650 [*]
	Sig. (2-tailed)	.357	.190	.072	.233	.061		.815	.042
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	.708 [*]	.522	.273	.521	.162	.085	1	.742 [*]
	Sig. (2-tailed)	.022	.121	.445	.122	.654	.815		.014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.698 [*]	.726 [*]	.703 [*]	.659 [*]	.653 [*]	.650 [*]	.742 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.017	.023	.038	.041	.042	.014	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. UJI VALIDITAS STRES KERJA (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.433	.430	.500	.218	.517	.280	.652*
	Sig. (2-tailed)		.211	.214	.141	.545	.126	.433	.041
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.433	1	.839**	.433	.567	.090	.364	.746*
	Sig. (2-tailed)	.211		.002	.211	.087	.806	.301	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.430	.839**	1	.538	.423	.013	.090	.667*
	Sig. (2-tailed)	.214	.002		.109	.224	.971	.804	.035
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.500	.433	.538	1	.655*	.517	.420	.809**
	Sig. (2-tailed)	.141	.211	.109		.040	.126	.227	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.218	.567	.423	.655*	1	.338	.550	.769**
	Sig. (2-tailed)	.545	.087	.224	.040		.339	.100	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.517	.090	.013	.517	.338	1	.695*	.644*
	Sig. (2-tailed)	.126	.806	.971	.126	.339		.026	.045
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.280	.364	.090	.420	.550	.695*	1	.690*
	Sig. (2-tailed)	.433	.301	.804	.227	.100	.026		.027
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.652*	.746*	.667*	.809**	.769**	.644*	.690*	1
	Sig. (2-tailed)	.041	.013	.035	.005	.009	.045	.027	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.200	.398	.375	.490	.512	.868**	.760*
	Sig. (2-tailed)		.579	.255	.286	.151	.130	.001	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.200	1	.479	.535	.363	.787**	.191	.710*
	Sig. (2-tailed)	.579		.162	.111	.303	.007	.597	.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.398	.479	1	-.100	.120	.395	.650*	.655*
	Sig. (2-tailed)	.255	.162		.784	.741	.259	.042	.040
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.375	.535	-.100	1	.867**	.512	.102	.633*
	Sig. (2-tailed)	.286	.111	.784		.001	.130	.779	.049
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.490	.363	.120	.867**	1	.347	.262	.706*
	Sig. (2-tailed)	.151	.303	.741	.001		.325	.465	.022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.512	.787**	.395	.512	.347	1	.314	.746*
	Sig. (2-tailed)	.130	.007	.259	.130	.325		.378	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.868**	.191	.650*	.102	.262	.314	1	.698*
	Sig. (2-tailed)	.001	.597	.042	.779	.465	.378		.025
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.760*	.710*	.655*	.633*	.706*	.746*	.698*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.021	.040	.049	.022	.013	.025	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

D. UJI VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.029	.652 [*]	.293	.408	.563	.375	.678 [*]
	Sig. (2-tailed)		.936	.041	.411	.242	.090	.285	.031
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.029	1	.246	.693 [*]	.429	.439	.683 [*]	.676 [*]
	Sig. (2-tailed)	.936		.494	.026	.217	.204	.030	.032
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.652 [*]	.246	1	.412	.246	.703 [*]	.392	.767 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041	.494		.237	.494	.023	.263	.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.293	.693 [*]	.412	1	.539	.324	.396	.705 [*]
	Sig. (2-tailed)	.411	.026	.237		.108	.362	.257	.023
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.408	.429	.246	.539	1	.318	.662 [*]	.665 [*]
	Sig. (2-tailed)	.242	.217	.494	.108		.371	.037	.036
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.563	.439	.703 [*]	.324	.318	1	.429	.758 [*]
	Sig. (2-tailed)	.090	.204	.023	.362	.371		.216	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.375	.683 [*]	.392	.396	.662 [*]	.429	1	.777 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.285	.030	.263	.257	.037	.216		.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.678 [*]	.676 [*]	.767 ^{**}	.705 [*]	.665 [*]	.758 [*]	.777 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.031	.032	.010	.023	.036	.011	.008	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS**A. UJI RELIABILITAS OCB (Y)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.790	7

B. UJI RELIABILITAS STRES KERJA (X1)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.821	7

C. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.776	7

D. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.827	7

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA KUESIONER

NO	Stres Kerja							total	Komitmen Organisasi							total
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	
1	4	5	4	4	4	5	4	30	4	5	5	4	4	5	4	31
2	5	5	3	2	5	3	1	24	5	4	3	5	5	3	5	30
3	4	5	5	1	5	5	5	30	5	5	3	4	5	5	5	32
4	4	4	4	5	4	5	5	31	2	4	3	4	4	4	4	25
5	5	3	4	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	4	5	31
6	4	4	4	4	5	5	5	31	4	5	4	4	5	5	5	32
7	3	3	4	3	3	4	3	23	5	4	5	5	5	5	5	34
8	4	3	3	3	3	3	3	22	5	5	5	4	4	5	5	33
9	4	5	5	5	4	4	5	32	3	5	3	4	2	5	3	25
10	4	5	5	1	2	5	3	25	3	5	4	4	4	5	3	28
11	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	5	4	4	5	4	30
12	3	3	3	3	3	3	2	20	5	5	4	4	5	4	5	32
13	4	5	5	2	4	4	3	27	5	5	5	4	4	4	3	30
14	5	4	5	3	4	4	4	29	4	4	5	5	4	4	4	30
15	4	4	4	5	4	4	5	30	3	4	4	4	2	5	3	25
16	3	5	4	3	5	1	1	22	5	5	5	3	5	1	5	29
17	3	4	3	3	4	4	3	24	4	4	5	3	4	4	3	27
18	4	4	5	4	4	5	4	30	5	4	4	4	4	5	4	30
19	3	4	4	3	5	5	3	27	4	4	4	3	5	5	3	28
20	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	3	4	4	4	27
21	3	4	4	3	4	4	2	24	4	5	4	3	4	4	2	26
22	5	5	4	5	4	4	4	31	3	5	4	5	4	4	3	28
23	5	3	4	5	5	5	4	31	4	4	4	5	5	5	4	31
24	5	4	5	4	5	4	4	31	4	4	5	1	4	4	2	24
25	3	5	4	3	4	4	3	26	4	4	5	3	4	4	3	27
26	5	4	4	3	5	5	4	30	5	4	4	5	5	5	4	32
27	4	5	3	4	4	3	4	27	5	5	5	4	4	3	4	30
28	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	5	5	5	4	4	31
29	3	4	5	3	4	4	5	28	4	4	3	3	4	4	5	27
30	4	2	4	4	5	5	5	29	3	5	4	4	5	5	5	31
31	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	5	4	4	28
32	5	4	5	5	4	4	4	31	5	4	5	5	4	4	4	31
33	4	2	4	4	3	3	5	25	2	2	4	4	5	3	5	25
34	4	4	4	4	3	3	4	26	5	4	4	4	3	5	4	29
35	2	3	3	3	3	3	3	20	5	5	5	4	4	4	5	32
36	5	4	2	5	5	4	4	29	4	4	5	5	5	4	4	31
37	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	5	4	4	4	2	27
38	4	3	3	4	5	5	5	29	4	3	4	4	4	5	5	29

39	4	5	3	4	4	4	3	27	5	5	5	4	4	4	3	30
40	4	4	4	4	4	5	5	30	4	5	3	4	4	5	5	30
41	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	5	4	4	33
42	4	5	3	4	4	4	3	27	4	5	5	4	5	4	3	30
43	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	5	4	29
44	4	5	4	4	3	3	4	27	5	5	5	4	3	3	4	29
45	4	4	4	4	4	5	5	30	5	4	3	4	4	5	5	30
46	5	3	5	5	5	4	4	31	4	3	4	5	5	4	4	29
47	3	5	4	3	3	4	4	26	5	5	4	3	4	4	4	29
48	5	5	4	4	4	3	3	28	4	5	5	5	4	3	3	29
49	5	5	4	5	3	4	4	30	5	5	5	5	3	4	4	31
50	5	4	5	5	5	4	4	32	4	4	4	5	5	4	4	30
51	5	4	4	3	4	4	5	29	4	4	4	5	4	4	5	30
52	5	5	5	4	5	5	5	34	4	4	5	4	2	2	5	26
53	5	4	1	5	4	4	2	25	4	4	5	5	4	4	2	28
54	4	4	3	4	3	4	4	26	3	4	4	4	3	4	4	26
55	4	5	3	3	3	3	3	24	5	4	5	4	4	4	5	31
56	5	3	3	5	4	4	4	28	3	4	4	5	4	4	4	28
57	4	4	1	4	4	3	2	22	3	4	5	4	4	3	2	25
58	4	5	4	5	5	4	4	31	4	5	4	4	5	4	4	30
59	3	5	5	3	4	4	4	28	5	5	4	3	4	4	4	29
60	5	4	5	5	5	4	4	32	4	4	4	5	5	4	4	30
61	5	4	4	5	4	4	3	29	4	4	4	5	4	4	5	30
62	3	5	5	3	4	4	5	29	4	5	4	3	4	4	5	29
63	5	4	4	5	4	4	3	29	4	4	5	5	4	4	3	29
64	5	2	4	5	4	3	4	27	3	5	4	5	4	3	4	28
65	4	4	3	5	4	3	4	27	4	4	5	4	4	3	4	28
66	2	3	3	2	3	3	3	19	5	5	4	4	5	4	4	31
67	3	4	3	3	4	4	3	24	4	4	5	3	4	4	3	27
68	4	3	2	4	3	4	4	24	4	3	4	4	3	4	4	26
69	4	5	3	4	3	4	4	27	5	5	4	4	3	4	4	29
70	5	5	5	5	4	4	3	31	4	5	4	5	4	4	3	29
71	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	3	4	5	4	4	28
72	3	4	5	3	4	4	5	28	3	4	4	3	4	4	5	27
73	4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	3	2	3	3	2	19
74	5	4	5	5	4	4	4	31	3	4	3	5	4	4	4	27
75	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	4	3	4	3	26
76	5	4	4	5	4	4	4	30	3	4	5	5	4	4	4	29
77	3	4	5	3	4	4	2	25	4	4	5	3	4	4	2	26
78	3	4	4	3	4	4	5	27	3	4	4	3	4	4	5	27
79	5	3	3	5	4	4	2	26	3	3	4	5	2	4	2	23
80	4	5	4	4	5	5	5	32	4	5	4	4	2	5	5	29
81	2	3	3	2	4	4	5	23	3	3	3	2	2	4	5	22
82	3	4	4	3	5	4	5	28	4	4	3	3	5	4	5	28
83	4	4	2	4	4	3	3	24	4	4	5	4	4	3	3	27
84	5	3	3	5	4	3	4	27	4	3	4	5	4	3	4	27

85	4	3	4	4	4	3	5	27	4	3	4	4	4	3	5	27
86	3	4	2	2	4	4	4	23	3	4	4	3	4	4	4	26
87	4	5	3	4	3	5	4	28	4	5	4	4	4	5	4	30
88	4	3	5	4	4	5	5	30	2	5	4	4	4	5	5	29
89	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	5	4	5	3	4	29
90	4	4	4	4	4	3	4	27	5	4	5	4	4	3	4	29
91	3	3	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	5	4	4	29
92	5	3	4	4	4	3	3	26	5	3	4	5	4	3	3	27
93	3	3	2	3	3	2	3	19	5	4	3	4	4	5	4	29
94	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	3	4	5	4	3	27
95	5	4	4	5	3	3	4	28	5	4	4	5	5	3	4	30
96	5	3	5	4	5	4	4	30	3	3	4	5	5	4	4	28
97	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	5	4	4	5	5	31
98	4	5	5	4	3	4	4	29	5	5	4	4	5	4	4	31
99	4	5	5	4	5	4	3	30	4	5	4	4	5	4	3	29
100	2	2	2	2	1	1	1	11	4	3	5	4	5	5	5	31
101	5	4	4	5	4	4	3	29	5	4	4	5	5	4	3	30
102	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	5	29
103	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	5	5	4	5	4	31
104	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	4	5	4	4	4	30
105	5	4	4	5	4	4	5	31	4	4	3	5	4	4	5	29
106	5	4	5	5	4	4	3	30	5	4	4	5	3	4	3	28
107	4	5	5	4	3	4	4	29	4	5	5	4	3	4	4	29
108	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	5	4	4	3	3	26
109	4	4	5	4	3	5	4	29	3	4	4	4	5	5	4	29
110	3	4	5	4	4	5	5	30	3	4	3	3	4	4	5	26
111	4	4	5	4	3	4	3	27	3	4	5	4	5	4	5	30
112	4	4	3	3	3	3	3	23	5	4	5	4	3	3	5	29
113	3	4	4	3	4	5	4	27	5	4	5	3	4	5	4	30
114	2	3	2	2	3	3	3	18	4	5	5	4	5	4	5	32
115	4	4	5	4	5	3	4	29	5	5	4	4	5	3	4	30
116	4	3	4	4	3	4	4	26	5	4	4	4	5	4	5	31
117	5	5	1	4	4	5	4	28	4	5	3	5	5	5	4	31
118	5	4	5	5	4	4	4	31	3	4	4	5	4	5	5	30
119	4	4	3	4	3	4	4	26	3	5	4	4	3	4	5	28
120	4	3	5	4	4	5	4	29	4	5	5	4	4	5	5	32
121	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	3	4	4	3	5	27
122	4	4	4	4	5	4	4	29	3	4	4	4	5	5	4	29
123	3	5	3	3	4	4	5	27	5	3	4	3	5	4	5	29
124	4	4	4	4	5	4	4	29	5	3	4	4	5	4	4	29

NO	Gaya Kepemimpinan							total	OCB							total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	4	5	4	4	4	5	5	31	2	5	5	4	4	5	4	29
2	4	5	5	3	5	3	4	29	2	5	3	5	5	3	5	28
3	5	5	5	4	5	5	5	34	2	5	3	5	5	5	5	30
4	4	4	4	3	4	4	4	27	2	4	3	5	4	4	3	25
5	5	5	5	3	5	5	5	33	2	5	3	5	5	5	5	30
6	5	5	5	2	5	5	5	32	5	5	3	4	5	5	5	32
7	5	5	5	2	5	5	4	31	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	4	5	5	4	33	5	5	5	5	5	5	5	35
9	3	5	3	2	2	2	5	22	3	5	3	4	2	2	3	22
10	3	5	3	5	2	5	4	27	3	5	4	4	2	5	3	26
11	4	4	4	3	4	5	3	27	4	4	5	5	4	5	4	31
12	5	5	5	3	5	4	4	31	5	5	4	4	5	4	5	32
13	5	5	3	4	4	4	4	29	5	5	5	2	4	4	3	28
14	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	5	3	4	4	4	28
15	3	4	3	4	2	2	3	21	3	4	4	4	2	2	3	22
16	5	5	5	4	5	1	2	27	5	5	5	3	5	1	1	25
17	3	4	3	3	4	4	3	24	3	4	5	3	4	4	3	26
18	2	4	4	5	4	5	2	26	2	4	4	4	4	5	4	27
19	4	4	3	3	5	5	3	27	4	4	4	3	5	5	3	28
20	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	4	3	4	4	4	27
21	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	3	4	4	2	25
22	3	5	3	4	4	4	2	25	3	5	4	1	4	4	3	24
23	4	3	4	2	5	5	3	26	4	3	4	5	5	5	4	30
24	4	4	2	3	4	4	1	22	4	4	4	1	4	4	2	23
25	4	5	3	2	4	4	3	25	4	5	5	3	4	4	3	28
26	5	4	4	4	5	5	5	32	5	4	4	3	5	5	4	30
27	5	5	4	4	4	3	5	30	5	5	4	4	4	3	4	29
28	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	4	5	4	4	30
29	3	4	5	4	4	4	3	27	3	4	3	3	4	4	5	26
30	3	2	5	5	5	5	4	29	3	2	4	4	5	5	5	28
31	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	3	4	4	26
32	3	4	4	3	4	4	4	26	3	4	5	5	4	4	4	29
33	2	2	5	4	3	3	4	23	2	2	4	4	3	3	5	23
34	5	4	4	4	3	3	3	26	5	4	4	4	3	3	4	27
35	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	3	4	4	5	31
36	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	5	5	4	4	30
37	4	4	2	5	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	2	25
38	4	3	5	4	5	5	3	29	4	3	4	4	5	5	5	30
39	5	5	3	2	4	4	4	27	5	5	5	4	4	4	3	30
40	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	3	4	4	5	5	29
41	5	5	4	4	5	4	4	31	5	5	3	5	5	4	4	31
42	4	5	3	4	4	4	4	28	4	5	5	4	4	4	3	29
43	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	5	4	4	5	4	30

44	5	5	4	5	3	3	4	29	5	5	4	4	3	3	4	28
45	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	3	4	4	5	5	29
46	3	3	4	3	5	4	5	27	3	3	4	5	5	4	4	28
47	5	5	4	5	3	4	4	30	5	5	4	3	3	4	4	28
48	4	5	3	4	4	3	3	26	4	5	5	4	4	3	3	28
49	2	5	4	3	3	4	4	25	2	5	5	5	3	4	4	28
50	2	4	4	5	5	4	3	27	2	4	4	5	5	4	4	28
51	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	3	4	4	5	28
52	4	4	5	5	2	2	3	25	4	4	3	4	2	2	5	24
53	4	4	2	5	4	4	4	27	4	4	4	5	4	4	2	27
54	5	4	4	4	3	4	3	27	5	4	4	4	3	4	4	28
55	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	4	4	4	5	32
56	3	3	4	4	4	4	3	25	3	3	4	5	4	4	4	27
57	4	4	2	4	4	3	4	25	4	4	5	4	4	3	2	26
58	4	5	4	4	5	4	4	30	4	5	4	5	5	4	4	31
59	5	5	4	4	4	4	5	31	5	5	5	3	4	4	4	30
60	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	3	5	5	4	4	29
61	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	5	4	4	3	28
62	4	5	5	5	4	4	2	29	4	5	4	3	4	4	5	29
63	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	5	4	4	3	28
64	3	2	4	4	4	3	4	24	3	2	4	5	4	3	4	25
65	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	5	5	4	3	4	29
66	5	5	4	4	5	4	5	32	5	5	4	4	5	4	4	31
67	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	5	3	4	4	3	27
68	4	3	4	5	3	4	5	28	4	3	4	4	3	4	4	26
69	5	5	4	5	3	4	4	30	5	5	4	4	3	4	4	29
70	4	5	3	3	4	4	3	26	4	5	4	5	4	4	3	29
71	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	3	4	5	4	4	28
72	3	4	5	5	4	4	3	28	3	4	4	3	4	4	5	27
73	2	4	4	3	4	3	5	25	2	4	3	4	4	3	4	24
74	3	4	4	4	4	4	5	28	3	4	3	5	4	4	4	27
75	4	4	3	5	3	4	4	27	4	4	4	4	3	4	3	26
76	3	4	4	4	4	4	5	28	3	4	5	5	4	4	4	29
77	4	4	2	3	4	4	4	25	4	4	5	3	4	4	2	26
78	3	4	5	3	4	4	4	27	3	4	4	3	4	4	5	27
79	3	3	2	4	4	4	5	25	3	3	4	5	2	4	2	23
80	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	4	2	5	5	29
81	3	3	5	4	4	4	5	28	3	3	3	2	2	4	5	22
82	4	4	5	4	5	4	4	30	4	4	3	3	5	4	5	28
83	4	4	3	4	4	3	5	27	4	4	5	4	4	3	3	27
84	4	3	4	2	4	3	4	24	4	3	4	5	4	3	4	27
85	4	3	5	5	4	3	3	27	4	3	4	4	4	3	5	27
86	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	2	4	4	4	25
87	4	5	4	4	3	5	4	29	4	5	4	4	3	5	4	29
88	2	3	5	4	4	5	3	26	2	3	4	4	4	5	5	27
89	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	5	4	4	3	4	28

90	3	4	4	5	4	3	4	27	3	4	5	4	4	3	4	27
91	4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	4	5	5	4	4	30
92	5	3	3	4	4	3	4	26	5	3	4	4	4	3	3	26
93	5	4	4	4	4	5	5	31	5	4	5	4	4	5	4	31
94	4	4	3	4	5	4	3	27	4	4	3	5	5	4	3	28
95	5	4	4	4	3	3	4	27	5	4	4	5	3	3	4	28
96	3	3	4	5	5	4	3	27	3	3	4	4	5	4	4	27
97	4	4	5	4	4	3	3	27	4	4	5	4	4	3	3	27
98	5	5	4	4	3	4	4	29	5	5	4	4	3	4	4	29
99	4	5	3	4	5	4	4	29	4	5	4	4	5	4	3	29
100	4	4	5	4	5	5	4	31	4	4	5	4	5	5	5	32
101	5	4	3	4	4	4	5	29	5	4	4	5	4	4	3	29
102	4	4	5	4	4	4	2	27	4	4	3	4	4	4	5	28
103	4	4	4	3	4	5	5	29	4	4	5	4	4	5	4	30
104	3	4	4	5	4	4	3	27	3	4	4	5	4	4	4	28
105	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	3	5	4	4	5	29
106	5	4	3	3	4	4	5	28	5	4	5	5	3	4	3	29
107	4	5	4	4	3	4	5	29	4	5	4	4	3	4	4	28
108	3	4	3	4	4	3	4	25	3	4	5	3	4	3	3	25
109	3	4	4	4	3	5	4	27	3	4	4	3	3	5	4	26
110	5	4	5	5	4	5	5	33	3	4	3	3	4	5	5	27
111	4	4	5	4	3	4	4	28	3	4	5	4	3	4	3	26
112	3	4	5	3	3	3	4	25	5	4	5	5	3	3	5	30
113	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	5	3	4	5	4	29
114	4	5	5	4	3	4	4	29	4	5	5	4	5	4	5	32
115	4	4	4	4	5	3	4	28	4	5	4	4	5	3	4	29
116	5	3	5	4	3	4	5	29	5	3	4	4	5	4	5	30
117	4	5	4	4	4	5	5	31	4	5	3	4	5	5	4	30
118	3	4	5	2	4	4	5	27	3	4	4	5	4	4	5	29
119	5	4	5	4	3	4	5	30	5	4	4	4	3	4	5	29
120	4	3	5	4	4	5	4	29	4	3	3	4	4	5	5	28
121	4	4	5	5	4	3	4	29	4	4	5	4	4	3	5	29
122	3	4	4	5	5	5	4	30	3	4	4	4	5	5	4	29
123	5	4	5	4	4	4	4	30	5	3	4	3	4	4	5	28
124	3	4	4	5	5	4	5	30	3	4	4	4	5	4	4	28

IDENTITAS RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Kerja
1	perempuan	21 thn	SMA/SMK	<1 thn
2	perempuan	23 thn	SMA/SMK	<1 thn
3	perempuan	33 thn	SMA/SMK	1-5 thn
4	perempuan	23 thn	SMA/SMK	1-5 thn
5	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
6	perempuan	26 thn	SMA/SMK	1-5 thn
7	perempuan	20 thn	SMA/SMK	1-5 thn
8	perempuan	42 thn	SMP	> 5 thn
9	perempuan	31 thn	SMP	1-5 thn
10	perempuan	34 thn	SMA/SMK	> 5 thn
11	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
12	perempuan	32 thn	SMA/SMK	1-5 thn
13	perempuan	24 thn	SMA/SMK	1-5 thn
14	perempuan	35 thn	SMA/SMK	<1 thn
15	perempuan	22 thn	SMA/SMK	1-5 thn
16	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
17	perempuan	23 thn	SMA/SMK	> 5 thn
18	perempuan	33 thn	SMP	> 5 thn
19	perempuan	24 thn	SMA/SMK	<1 thn
20	perempuan	31 thn	SMA/SMK	1-5 thn
21	perempuan	33 thn	SMA/SMK	1-5 thn
22	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
23	perempuan	26 thn	SMA/SMK	1-5 thn
24	perempuan	23 thn	SMA/SMK	<1 thn
25	perempuan	37 thn	SMA/SMK	> 5 thn
26	perempuan	25 thn	SMA/SMK	1-5 thn
27	perempuan	33 thn	SMA/SMK	1-5 thn
28	perempuan	25 thn	SMA/SMK	<1 thn
29	perempuan	23 thn	SMA/SMK	> 5 thn
30	perempuan	45 thn	SMA/SMK	> 5 thn
31	perempuan	43 thn	SMP	> 5 thn
32	perempuan	31 thn	SMA/SMK	<1 thn
33	perempuan	32 thn	SMA/SMK	<1 thn
34	perempuan	46 thn	SMP	> 5 thn
35	perempuan	21 thn	SMA/SMK	<1 thn
36	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
37	perempuan	32 thn	SMA/SMK	1-5 thn
38	perempuan	33 thn	SMA/SMK	<1 thn
39	perempuan	23 thn	SMA/SMK	<1 thn
40	perempuan	31 thn	SMA/SMK	<1 thn
41	perempuan	33 thn	SMA/SMK	1-5 thn
42	perempuan	24 thn	SMA/SMK	1-5 thn
43	perempuan	42 thn	SMP	1-5 thn

44	perempuan	32 thn	SMA/SMK	1-5 thn
45	perempuan	43 thn	SMP	1-5 thn
46	perempuan	45 thn	SMP	1-5 thn
47	perempuan	34 thn	SMA/SMK	<1 thn
48	perempuan	24 thn	SMA/SMK	<1 thn
49	perempuan	43 thn	SMA/SMK	1-5 thn
50	perempuan	33 thn	SMA/SMK	1-5 thn
51	perempuan	26 thn	SMA/SMK	<1 thn
52	perempuan	31 thn	SMA/SMK	1-5 thn
53	perempuan	37 thn	SMA/SMK	1-5 thn
54	perempuan	44 thn	SMP	> 5 thn
55	perempuan	46 thn	SMP	1-5 thn
56	perempuan	27 thn	SMA/SMK	> 5 thn
57	perempuan	22 thn	SMA/SMK	1-5 thn
58	perempuan	23 thn	SMA/SMK	1-5 thn
59	perempuan	45 thn	SMA/SMK	1-5 thn
60	perempuan	31 thn	SMA/SMK	1-5 thn
61	perempuan	21 thn	SMA/SMK	1-5 thn
62	perempuan	22 thn	SMA/SMK	1-5 thn
63	perempuan	26 thn	SMA/SMK	> 5 thn
64	perempuan	24 thn	SMA/SMK	1-5 thn
65	perempuan	26 thn	SMA/SMK	1-5 thn
66	perempuan	32 thn	SMA/SMK	<1 thn
67	perempuan	21 thn	SMA/SMK	<1 thn
68	perempuan	24 thn	SMA/SMK	<1 thn
69	perempuan	42 thn	SMP	> 5thn
70	perempuan	25 thn	SMA/SMK	1-5 thn
71	perempuan	33 thn	SMA/SMK	1-5 thn
72	perempuan	46 thn	SMP	1-5 thn
73	perempuan	22 thn	SMA/SMK	1-5 thn
74	perempuan	47 thn	SMA/SMK	<1 thn
75	perempuan	42 thn	SMP	1-5 thn
76	perempuan	25 thn	SMA/SMK	1-5 thn
77	perempuan	31 thn	SMA/SMK	1-5 thn
78	perempuan	27 thn	SMA/SMK	1-5 thn
79	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
80	perempuan	26 thn	SMA/SMK	1-5 thn
81	perempuan	28 thn	SMA/SMK	1-5 thn
82	perempuan	24 thn	SMA/SMK	1-5 thn
83	perempuan	36 thn	SMA/SMK	1-5 thn
84	perempuan	36 thn	SMA/SMK	1-5 thn
85	perempuan	43 thn	SMP	> 5 thn
86	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
87	perempuan	28 thn	SMA/SMK	<1 thn
88	perempuan	31 thn	SMA/SMK	1-5 thn
89	perempuan	23 thn	SMA/SMK	1-5 thn
90	perempuan	24 thn	SMA/SMK	1-5 thn
91	perempuan	26 thn	SMA/SMK	1-5 thn

92	perempuan	25 thn	SMA/SMK	1-5 thn
93	perempuan	24 thn	SMA/SMK	1-5 thn
94	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
95	perempuan	21 thn	SMA/SMK	<1 thn
96	perempuan	32 thn	SMA/SMK	<1 thn
97	perempuan	27 thn	SMA/SMK	1-5 thn
98	perempuan	25 thn	SMA/SMK	1-5 thn
99	perempuan	28 thn	SMA/SMK	1-5 thn
100	perempuan	25 thn	SMA/SMK	1-5 thn
101	perempuan	26 thn	SMA/SMK	1-5 thn
102	perempuan	37 thn	SMA/SMK	1-5 thn
103	perempuan	44 thn	SMP	> 5 thn
104	perempuan	21 thn	SMA/SMK	<1 thn
105	perempuan	24 thn	SMA/SMK	1-5 thn
106	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
107	perempuan	24 thn	SMA/SMK	1-5 thn
108	perempuan	26 thn	SMA/SMK	1-5 thn
109	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn
110	perempuan	28 thn	SMA/SMK	1-5 thn
111	perempuan	29 thn	SMA/SMK	1-5 thn
112	perempuan	38 thn	SMA/SMK	1-5 thn
113	perempuan	26 thn	SMA/SMK	1-5 thn
114	perempuan	33 thn	SMA/SMK	> 5 thn
115	perempuan	28 thn	SMA/SMK	1-5 thn
116	perempuan	21 thn	SMA/SMK	<1 thn
117	perempuan	26 thn	SMA/SMK	1-5 thn
118	perempuan	29 thn	SMA/SMK	1-5 thn
119	perempuan	28 thn	SMA/SMK	<1 thn
120	perempuan	27 thn	SMA/SMK	1-5 thn
121	perempuan	33 thn	SMA/SMK	1-5 thn
122	perempuan	28 thn	SMA/SMK	> 5 thn
123	perempuan	21 thn	SMA/SMK	<1 thn
124	perempuan	22 thn	SMA/SMK	<1 thn

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA X1, X2, X3

Correlations

		STRES KERJA	KOMITME N ORGANIS ASI	GAYA KEPEMIM PINAN	OCB
STRES KERJA	Pearson Correlation	1	-.007	-.106	-.178*
	Sig. (2-tailed)		.937	.243	.047
	N	124	124	124	124
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	-.007	1	.597**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.937		.000	.000
	N	124	124	124	124
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	-.106	.597**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.243	.000		.000
	N	124	124	124	124
OCB	Pearson Correlation	-.178*	.805**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.000	
	N	124	124	124	124

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI KORELASI BERGANDA X1, X2, X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.869 ^a	.755	.749	1.171	.755	123.418	3	120	.000

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.489	3	169.163	123.418	.000 ^b
	Residual	164.478	120	1.371		
	Total	671.968	123			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

HASIL UJI REGRESI**A. REGRESI SEDERHANA STRES KERJA (X1)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.178 ^a	.032	.024	2.309

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.398	1	21.398	4.013	.047 ^b
	Residual	650.570	122	5.333		
	Total	671.968	123			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.260	1.633		19.148	.000
	STRES KERJA	-.118	.059	-.178	-2.003	.047

a. Dependent Variable: OCB

B. REGRESI SEDERHANA KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.645	1.393

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.157	1	435.157	224.184	.000 ^b
	Residual	236.810	122	1.941		
	Total	671.968	123			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.374	1.584		2.761	.007
	KOMITMEN ORGANISASI	.822	.055	.805	14.973	.000

a. Dependent Variable: OCB

C. REGRESI SEDERHANA GAYA KEPEMIMPINAN (X3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.514	1.629

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.132	1	348.132	131.153	.000 ^b
	Residual	323.836	122	2.654		
	Total	671.968	123			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.611	1.701		5.063	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.693	.061	.720	11.452	.000

a. Dependent Variable: OCB

D. REGRESI BERGANDA X1, X2, X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.749	1.171

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.489	3	169.163	123.418	.000 ^b
	Residual	164.478	120	1.371		
	Total	671.968	123			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.592	1.695		2.120	.036
	STRES KERJA	-.091	.030	-.137	-3.013	.003
	KOMITMEN ORGANISASI	.607	.058	.595	10.539	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.338	.055	.350	6.176	.000

a. Dependent Variable: OCB

HASIL UJI HIPOTESIS

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.592	1.695		2.120	.036
	STRES KERJA	-.091	.030	-.137	-3.013	.003
	KOMITMEN ORGANISASI	.607	.058	.595	10.539	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.338	.055	.350	6.176	.000

a. Dependent Variable: OCB

HASIL UJI DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.749	1.171

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

HASIL UJI F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.489	3	169.163	123.418	.000 ^b
	Residual	164.478	120	1.371		
	Total	671.968	123			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

TABEL SIGNIFIKANSI r Tabel

**Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

TABEL SIGNIFIKANSI t TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 1-40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Titik Persentase Distribusi t (df = 81-120)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi t (df = 121- 160)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895	
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838	
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781	
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726	
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671	
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617	
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565	
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512	
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461	
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411	
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361	
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312	
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264	
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217	
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170	
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124	
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079	
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034	
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990	
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947	
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904	
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862	
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820	
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779	
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739	
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699	
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660	
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621	
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583	
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545	
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508	
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471	
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435	
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400	
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364	
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330	
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295	
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261	
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228	
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195	

Titik Persentase Distribusi t (df = 161-200)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162	
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130	
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098	
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067	
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036	
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005	
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975	
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945	
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915	
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886	
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857	
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829	
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801	
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773	
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745	
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718	
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691	
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665	
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638	
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612	
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587	
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561	
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536	
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511	
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487	
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463	
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438	
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415	
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391	
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368	
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345	
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322	
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299	
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277	
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255	
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233	
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212	
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190	
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169	
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148	

Distribusi Nilai Tabel F_{0,05}

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : SEFTIANI MASFUFAH

NIM : 19510099

Jurusan : S1 MSDM

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior
(OCB) Pada Bagian Sewing B di PT Semarang Garment

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 15 September 2023

Yang menyatakan,



Seftiani Masfufah
NIM: 19510099



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 15 September 2023 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No 127/A.III/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu SE, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Seftiani Masfufah
NPM : 19510099
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bagian *Sewing B* di PT Semarang *Garment*

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	18 September 2022	-
2	Penyusunan Proposal Skripsi	16 Oktober 2022	ACC judul
3	Instrumen penelitian	4 Maret 2023	Bab 1,2 dan 3
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	8 Mei 2023	Perizinan Penelitian
5	Pengumpulan Data	23 Juni 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	23 Juli 2023	Pengolahan Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	11 Agustus 2023	Bab 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Sri Rahayu SE, M.Si

Pembimbing Pendamping,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 15 September 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No 139/A.I/6/IX/2023 tanggal 13 September 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu SE, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Seftiani Masfufah
NIM : 19510099
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bagian Sewing B di PT Semarang Garment

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 77,42 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

Anggota,

Dr. Sri Rahayu SE, M.Si

Anggota,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SEFTIANI MASFUFAH
 NIM : 19510099
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Dr. Sri Rahayu SE MSi
 2. Dr Eka Handriani, SE MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT Semarang Garment

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	16/10 ²²	ACC Judul.	ACC Judul.
2	23/10 ²²	Revisi Bab 1	SR
3	5/11 ²²	Revisi Bab 1	SR
4		Revisi Bab 1	SR
5	18/12 ²²	Revisi Bab 1 dan Bab 2	SR
6	14/1 ²³	ACC Bab I	SR
7	14/1 ²³	Revisi Bab 2. Bw. Bab 3	SR
8	4/2 ²³	Revisi Bab 2 & Bab 3	SR
9		Data Karyawan (x2)	
10		Ganti bab 1 gap sesuai indikator	SR
11		Tambah definisi yg sesuai dgn judul	
12		sitasi diperbaiki	
13	26/2 ²³	ACC Bab 2, Revisi Bab 3	
14	28/2 ²³	Ujian Proposal Skripsi	SR
15	/2	Persiapan diri	
16	4/3 ²³	Acc Bab 3	
17		Ujian Proposal	
18	20/7	Revisi IV	SR
19		Penjelasa hub. variabel	
20	24/7 ²³	Revisi Bab IV	SR
21	24/7 ²³	Mencari Justifikasi Mengencai	
22	/7	Regresi Berganda:	
23		$-0,1796 + 0,185 X_1 + 0,144 X_2$	
24		Abstrak:	SR
25		Bab I → alinea 1.5 Area	
26		Bab II → alinea 2.1 dan 2.2	
27		Komitmen organisasi berpengaruh	
28	26/7 ²³	Justifikasi gaya Kep. Stress Kerja	SR
29	27/7 ²³	Persiapkan ujian skripsi	
30	28/7 ²³	Revisi IV & ACC Bab IV	

7-8-23 Revisi Bab IV

11/8²³ Persiapan ujian dgn baik