



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
PADA CV. DECORUS KABUPATEN TEMANGGUNG**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik  
program sarjana ekonomi**

Oleh :

Cika Shintya Wardanti      NPM : 15510006

Dosen Pembimbing :

Nunuk Supraptini, SE., MM.      NIDN : 0614086601

Dr. Eka Handriani, SE., MM.      NIDN : 0607047601

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

**2020**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
PADA CV. DECORUS KABUPATEN TEMANGGUNG**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik  
Program Sarjana Ekonomi**

Oleh :

Cika Shintya Wardanti      NPM : 15510006

Dosen Pembimbing :

Nunuk Suprptini, SE., MM.      NIDN : 0614086601

Dr. Eka Handriani, SE., MM.      NIDN : 0607047601

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

**2020**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cika Shintya Wardanti  
NPM : 15510006  
Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada CV. Decorus Kabupaten Temanggung

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, Oktober 2020



Penulis

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA CV. DECORUS KABUPATEN TEMANGGUNG**

Oleh :

**Cika Shintya Wardanti NPM : 15.51.0006**

Bahwa proposal penelitian ini telah disetujui dan dapat dilaksanakan. Usulan penelitian ini telah mendapat persetujuan pada tanggal 17 Oktober 2020.....

Dosen Pembimbing Utama



**Nunuk Supraptini, SE., MM**

(NIDN : 0614086601)

Dosen Pembimbing Pendamping



**Dr. Eka Handriani, SE., MM**

(NIDN : 0607047601)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si**

(NIDN : 06060556901)

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA CV. DECORUS KABUPATEN TEMANGGUNG**

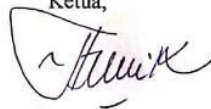
Oleh :

**Cika Shintya Wardanti    NPM : 15.51.0006**

Skrripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal  
21 Oktober 2020

Tim Penguji

Ketua,



**Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniai, SE., MM**

NIDN. 0606096202

Dosen Pembimbing Utama



**Nunuk Supraptini, SE., MM**

(NIDN : 0614086601)

Dosen Pembimbing Kedua



**Dr. Eka Handriani, SE., MM**

(NIDN : 0607047601)

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kamu sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah pada TuhanMu.

(Q.S Al-Insyirah : 6-8)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua, Bapak Nurodin dan Ibu Zunairoh yang selalu mendorong dan mendoakan penulis untuk tetap semangat menuntut ilmu.
2. Adik kandung saya, Ananda Dwi Septi Angraeni yang selalu menyemangati dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Saudara Vikoaji Ariyoko, yang selalu memberikan semangat dan kata-kata positif sehingga dapat terselesaikan skripsi.

## ABSTRACT

*Human Resources are the main capital of an organization which is manifested by abilities, personalities, and can lead to a variety of behaviors and performance. To realize the company's vision and mission, employees who can contribute to the company are needed. The contribution of employees to the workplace can be classified into two types, behaviors related to their official duties and behaviors outside their official duties. One form of behavior outside of its official duties is Organizational Citizenship Behavior. This study aims to analyze the effect of job satisfaction, work environment and organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior.*

*Organizational Citizenship Behavior is an individual contribution that exceeds the demands of a role in the workplace. (Sedarmayanti in Dian Nurhayati 2016) Organizational commitment is the desire of employees to stay in an organization (Robbins and Judge (2014). The type of research used is explanatory research. Data is obtained from qualitative data (in the form of information) and quantitative data (in the form of numbers). The population in this study were 113 employees of CV. Decorus Temanggung with a sample size of 53. The sample technique used in this study is a probability technique. The data analysis technique used in this study is the validity test, reliability test, correlation, regression, determination, t test and f test.*

*The results showed that: Partially, job satisfaction has an effect on Organizational Citizenship Behavior at CV. Decorus Temanggung, it is proven that the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $3.132 > 2.009$  with sig. 0.003 is less than the sign value. 0.05, thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. partially, the work environment affects the Organizational Citizenship Behavior at CV. Decorus Temanggung, it is proven that the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $2.727 > 2.009$  with sig. 0.009 is less than the sign value. 0.05, thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Partially, organizational commitment affects the Organizational Citizenship Behavior at CV. Decorus Temanggung, it is proven that the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $3,733 > 2,009$  with sig. 0,000 is less than the sign value. 0.05, thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. 4.) Simultaneously Job Satisfaction, Work Environment, and Organizational Commitment have a positive influence on the Organizational Citizenship Behavior of CV. Decorus Temanggung, this is indicated by  $F_{count} > F_{table}$  which is  $27.878 > 2.79$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, it can be concluded that the independent variables together have a significant effect on the dependent variable.*

*Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia adalah modal utama organisasi yang diwujudkan dengan kemampuan, kepribadian, serta dapat mengarah pada beragam perilaku dan performa. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, diperlukan pegawai yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi pegawai di tempat kerja dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis, perilaku yang berkaitan dengan tugas resminya, dan perilaku di luar tugas resminya. Salah satu bentuk dari perilaku diluar tugas resminya adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

*Organizational Citizenship Behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja (Menurut Titisari (2014). Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap suatu hasil kerja (Robbins dan Judge, 2017). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau perkakas yang berada di sekitar para pekerja (Sedarmayanti dalam Dian Nurhayati 2016). Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap tinggal pada suatu organisasi (Robbins dan Judge (2014). Jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatori research*. Data diperoleh dari data kualitatif (berupa informasi) dan data kuantitatif (berupa angka). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Decorus Temanggung yang berjumlah 113 orang dengan jumlah sampel 53 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability. analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, korelasi, regresi, determinasi, uji t dan uji f.

Teknik Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV. Decorus Temanggung, hal tersebut terbukti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,132 > 2,009$  dengan sig. 0,003 lebih kecil dari nilai sign. 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV. Decorus Temanggung, hal tersebut terbukti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,727 > 2,009$  dengan sig. 0,009 lebih kecil dari nilai sign. 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV. Decorus Temanggung, hal tersebut terbukti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,733 > 2,009$  dengan sig. 0,000 lebih kecil dari nilai sign. 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. secara simultan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV. Decorus Temanggung, hal tersebut ditunjukkan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $27,878 > 2,79$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV. Decorus Kabupaten Temanggung” ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (GUPPI) UNDARIS Ungaran.

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunan, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasi kepada :

1. Yth. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)
2. Yth. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM selaku pembimbing pertama dan Ibu Dr. Eka Handriani, SE.MM selaku pembimbing pendamping. Terima kasih atas segala bimbingan, ajaran, dan ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan dari selama penyusunan skripsi ini. Dengan segala kesibukan masing-masing dalam pekerjaan maupun pendidikan, masih bersedia untuk membimbing dan menuntun

penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.

3. Kepada Bapak Agus Riyadi selaku HRD CV. Decorus Temanggung, Terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu selama penelitian. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.
4. Kepada seluruh karyawan/karyawati CV. Decorus Temanggung. Terima kasih telah meluangkan waktu dan membantu mengisi kuesioner, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran atas ilmu, pendidikan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama duduk dibangku kuliah.
6. Seluruh teman-teman angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

Akhir kata, penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat. Penulis pun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan Allah SWT memberi perlindungan bagi kita semua.

Ungaran, ..... 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

JUDUL PROPOSAL SKRIPSI	
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMANAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT .....	xi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR GRAFIK.....	xvii
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Definisi Operasional.....	11
F. Sistematika Penulisan .....	12
BAB II : LANDASAN TEORI .....	14
A. Kajian Pustaka .....	14
1. Kepuasan Kerja .....	14

a. Pengertian Kepuasan kerja .....	14
b. faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	15
c. Dampak Kepuasan Kerja .....	17
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	18
2. Lingkungan Kerja .....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	21
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	24
d. Aspek Lingkungan kerja .....	25
e. Indikator Lingkungan Kerja .....	26
3. Komitmen Organisasi .....	28
a. Pengertian Komitmen Organisasi .....	28
b. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	30
c. Indikator Komitmen Organisasi .....	30
d. Perilaku Komitmen Organisasi .....	31
e. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi .....	32
f. Cara Untuk Membentuk Komitmen Organisasi.....	33
4. Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	38
a. Pengertian OCB .....	38
b. Dimensi OCB .....	40
c. Manfaat OCB .....	42
d. Faktor yang Mempengaruhi OCB .....	45
5. Peneliti Terdahulu .....	49
B. Kerangka Pikir .....	50

C. Hipotesis .....	51
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
A. Jenis Penelitian .....	53
B. Lokasi Penelitian .....	53
C. Variabel Penelitian .....	54
D. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling .....	56
E. Jenis dan Sumber Data .....	58
F. Teknik Pengumpulan data .....	59
G. Teknik Analisa Data .....	60
1. Uji Validitas .....	61
2. Uji Reliabilitas .....	64
3. Uji Korelasi .....	65
a. korelasi Sederhana .....	66
b. Korelasi Berganda .....	67
4. Regresi.....	68
a. Regresi Linier Sederhana .....	68
b. Regresi Linier Berganda .....	68
5. Uji Determinasi .....	69
6. Pengujian Hipotesis.....	70
a. Uji t (parsial) .....	70
b. Uji f (Simultan) .....	72
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>75</b>
A. Hasil Penelitian .....	75
1. Gambaran Umum CV. Decorus .....	75

2. Deskripsi Tanggapan Responden .....	76
a. Jenis Kelamin Responden .....	76
b. Umur Responden .....	78
c. Pendidikan Responden.....	79
d. Masa Kerja Responden .....	80
3. Deskripsi Tanggapan Responden .....	81
a. Tanggapan Kepuasan Kerja .....	81
b. Tanggapan Lingkungan Kerja .....	82
c. Tanggapan Komitmen Organisasi .....	83
d. Tanggapan OCB .....	83
B. Analisis Data.....	84
1. Analisis Korelasi .....	84
a. Uji Analisis Korelasi Sederhana.....	84
b. Uji Analisis Korelasi Berganda .....	87
2. Analisis Regresi.....	88
a. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	89
b. Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	91
3. Uji Koefisien Determinasi .....	93
4. Pengujian Hipotesis .....	94
a. Uji t (Parsial) .....	94
b. Uji F (Simultan).....	98
5. Pembahasan.....	100
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>103</b>

A. KESIMPULAN .....	103
B. SARAN .....	105
DAFTAR PUSTAKA .....	106
LAMPIRAN .....	109

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Peneliti Terdahulu .....	49
Tabel 3.1	: Indikator Penelitian .....	55
Tabel 3.2	: jumlah Populasi .....	57
Tabel 3.2	: Interpretasi Koefisien korelasi .....	62
Tabel 3.3	: Hasil Uji Validitas .....	64
Tabel 3.4	: Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 3.5	: Interpretasi koefisien korelasi.....	65
Tabel 4.1	: Jenis Kelamin Responden .....	77
Tabel 4.2	: Usia Responden.....	78
Tabel 4.3	: Pendidikan Responden.....	79
Tabel 4.4	: Komposisi Masa Kerja Responden .....	80
Tabel 4.5	: Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana $X_1$ .....	85
Tabel 4.6	: Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana $X_2$ .....	86
Tabel 4.7	: Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana $X_3$ .....	87
Tabel 4.8	: Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda.....	88
Tabel 4.9	: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana $X_1$ .....	89
Tabel 4.10	: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana $X_2$ .....	90
Tabel 4.11	: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana $X_3$ .....	91
Tabel 4.12	: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	92
Tabel 4.13	: Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	93
Tabel 4.14	: Hasil Uji t .....	94
Tabel 4.15	: Hasil Uji f .....	98



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pemikiran .....	51
Gambar 3.1	: Uji t Parsial .....	71
Gambar 3.2	: Uji F Simultan .....	74
Gambar 4.1	: Daerah Penerimaan Uji t Hipotesis 1 .....	96
Gambar 4.2	: Daerah Penerimaan Uji t Hipotesis 2.....	97
Gambar 4.3	: Daerah Penerimaan Uji t Hipotesis 3.....	98
Gambar 4.4	: Daerah Penerimaan Uji f Statistik .....	100

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	: Jenis Kelamin Responden.....	77
Grafik 4.2	: Usia Responden .....	79
Grafik 4.3	: Pendidikan Responden .....	80
Grafik 4.4	: Masa Kerja Responden.....	81
Grafik 4.5	: Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja.....	81
Grafik 4.6	: Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja .....	82
Grafik 4.7	: Tanggapan Variabel Komitmen Organisasi .....	83
Grafik 4.8	: Tanggapan Variabel OCB .....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal utama organisasi yang diwujudkan dengan kemampuan, kepribadian, serta dapat mengarah pada beragam perilaku dan performa. Pengelolaan SDM perlu diimbangi dengan upaya penciptaan organisasi yang sehat dan menyenangkan, penciptaan ragam kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga diharapkan dapat membentuk perilaku pegawai yang baik ditempat kerja.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Oleh karena itu, mengharuskan perusahaan untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Menurut Sadili Samsudin dalam Rahajaan (2014) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki perusahaan untuk melakukan segala aktivitas operasional.

Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, diperlukan pegawai yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi pegawai terlihat dari perilakunya dalam menjalankan tugas. Perilaku pegawai di tempat kerja dapat dikelompokkan ke

dalam dua jenis, perilaku yang berkaitan dengan tugas resminya (*in-role behavior*), dan perilaku di luar tugas resminya (*extra-role behavior*). Perilaku *extra-role* sangat penting artinya bagi keefektifan organisasi terutama di tengah lingkungan yang sedang berkembang. Salah satu konsep *extra-role* yang terkenal adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam pekerjaan mereka. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan formal pekerjaan, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial ditempat kerja (Robbins dan Judge 2017). Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan seperti itu memiliki kinerja lebih baik daripada organisasi lain (Robbins dan Judge 2014).

CV. Decorus, Kabupaten Temanggung adalah perusahaan manufaktur furniture yang menyatukan desain, menyempurnakan pengerjaan dan proses produksi kualitas yang terbukti untuk menciptakan furniture yang indah. Agar mendapat kepercayaan mengenai kualitas produk yang baik, tentu harus di dukung dengan pegawai yang mempunyai kinerja dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai CV. Decorus dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Selain itu agar perusahaan dapat mencapai visi dan misinya, pegawai CV. Decorus perlu memberikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang meliputi : perilaku tolong menolong terhadap orang lain, mau melakukan tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Pegawai CV. Decorus sudah terbiasa melakukan tolong menolong sesama team kerjanya. Ketika salah satu divisi sudah selesai melakukan pekerjaannya, dan divisi lain masih menumpuk maka mereka akan saling membantu.

Agar keefektifan kerja dapat tercapai, maka disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja harus tetap terjaga. Pegawai yang disiplin dan bertanggung jawab tidak akan menunggu bantuan dari rekan kerjanya. Namun sebagian pegawai ada yang terbiasa dibantu oleh rekan kerjanya dan menggantungkan dirinya dengan menunggu bantuan dari rekan kerjanya. Hal tersebut membuat tidak nyaman rekan kerjanya.

Gap atau kesenjangan yang terjadi tentang adanya OCB di CV. Decorus, Kabupaten Temanggung adalah masih ditemui pegawai yang menggantungkan pekerjaannya terhadap pegawai lain. Contohnya ketika salah satu pegawai pernah dibantu oleh rekan kerjanya, maka pegawai tersebut akan mendapatkan zona nyaman. Jika kejadian tersebut terjadi berulang-ulang maka akan menimbulkan ketidaknyamanan rekan kerjanya. Rekan kerja yang lain juga enggan untuk memberikan bantuan, karena pegawai tersebut tidak dapat bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, faktor pertama yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Menurut Robbins dalam Dian Nurhayati (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya di terima, kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan. Sementara itu Tangkilisan dalam Dian nurhayati (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Thomas Rahajaan (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Kepuasan kerja dapat mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, apabila pegawai bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Lima faktor penentu kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, pengawasan/bantuan dan rekan kerja (Robbins dan Judge 2014).

Pegawai CV. Decorus, Kabupaten Temanggung akan merasa puas apabila apa yang diterima sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai CV. Decorus diberikan gaji sesuai upah minimum kabupaten dan apabila terjadi lembur kerja maka akan

dibayarkan sesuai lamanya lemburan. Lembur kerja atau overtime akan di adakan ketika perusahaan telah memasuki waktu pengiriman, namun yang terjadi para pegawai sering mengeluhkan adanya lembur kerja yang berlebihan.

Gap atau kesenjangan tentang kepuasan kerja CV. Decorus Temanggung adalah adanya permasalahan pada kondisi kerjanya, yaitu kurangnya kemampuan pengawasan untuk menyediakan bantuan teknis. Contoh ketika ada mesin yang rusak dan harus segera diperbaiki oleh mekanik. Namun, mekanik sedang memperbaiki mesin yang lain dan pegawai harus mengantri untuk diperbaiki mesinnya. Sementara CV. Decorus tidak mempunyai mesin cadangan. akibatnya suasana kerja yang kurang kondusif. Hal tersebut akan berdampak pada ketidakpuasan.

Faktor kedua dari OCB adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Dian Nurhayati (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rangsangan positif bagi pegawai selama melaksanakan pekerjaan dan turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Rahajaan 2014). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai,

tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut penelitian Dian Nurhayati (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut

Fasilitas dan sarana prasarana sangat menunjang tercapainya target usaha. CV. Decorus, Kabupaten Temanggung adalah perusahaan yang bergerak di bidang furniture, seperti halnya mendirikan sebuah bangunan, dalam proses pembuatan furniture pun membutuhkan berbagai aspek penunjang. Selain bahan baku yang berkualitas, kelengkapan alat yang tersedia pun menjadi faktor penting ketika berada dalam proses produksi. Adapun alat yang digunakan dalam proses produksi antara lain : *table saw* (meja kerja dengan alat pemotong), *thicknesser* (mengatur tebal tipisnya kayu), *moulder* (membuat profile dan menghaluskan kedua sisi), dll. Tentunya mesin-mesin tersebut berbenda tajam dan menimbulkan suara yang bising.

Penerangan pada ruang produksi cukup terang, yaitu dengan menggunakan lampu neon dalam satu line terdapat kurang lebihnya 40 lampu. Agar udara sehat tetap terjaga di ruang kerja, pada sisi tembok diberi ventilasi dan di luar ruangan ditanami pohon-pohon sebagai sumber oksigen. Selain itu terdapat blower sebagai alat pengisapan dan pemvakuman udara atau gas tertentu. Pegawai CV. Decorus juga diwajibkan menggunakan masker dalam bekerja agar menghindari bau yang tidak sedap dan percikan kayu ketika dalam proses produksi berlangsung. Pegawai lebih



memilih menggunakan masker biasa yang terbuat dari kain, yang percikan kayunya masih dapat masuk kedalam masker.

Gap atau kesenjangan lingkungan kerja pada CV. Decorus adalah suara bisingnya mesin yang mengganggu, sehingga sering terjadi kesalahan komunikasi antar rekan kerja dalam satu mesin. jika terhalangi oleh bisingnya suara, maka terdapat kesulitan dalam berkomunikasi ketika mesin sedang menyala. Selain itu, adanya percikan kayu yang berterbangan menyebabkan gangguan pernapasan. Yang kerap terjadi adalah flu dan batuk. Hal tersebut terjadi karena disaat bekerja pegawai menggunakan masker yang terbuat dari kain, seharusnya pegawai menggunakan masker khusus yaitu masker *filter double*.

Faktor ketiga yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge 2014). Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemauan yang berkelanjutan (Luthans dalam Ticoalu 2013).

Terdapat indikator penting dalam Komitmen Organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap

organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah bertahan karena nilai ekonomi. Komitmen normatif adalah bahwa Pegawai tersebut memiliki kesadaran dan berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang harus dilakukan.

Didalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seorang yang memiliki komitmen, akan tetap bersama perusahaannya. Sebagai contoh : pegawai yang akan tetap bersama perusahaannya dalam suka atau duka, hadir bekerja secara rutin, memberikan seluruh harinya, melindungi asset perusahaan dan lain-lain. Penelitian Merry Ristiana (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula OCB yang dimiliki.

CV. Decorus, Kabupaten Temanggung mempunyai visi misi, dan peraturan dalam berorganisasi. Semua pegawai wajib menaati peraturan tersebut tanpa terkecuali. Disiplin menjadi kunci tercapainya sebuah komitmen organisasi. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan yang baik, keikutsertaan atau partisipasi pegawai, dan kepercayaan interpersonal juga menjadi alasan pegawai CV. Decorus untuk tetap semangat bekerja.

Sebagian besar pegawai CV. Decorus memilih bertahan untuk tetap bekerja dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Ada juga yang memilih bertahan pada perusahaan dengan alasan kesadaran bahwa komitmen terhadap

perusahaan merupakan hal yang wajib dilakukannya. Namun ada sebagian pegawai CV. Decorus yang tidak selalu bisa memberikan seluruh hari-harinya untuk tetap bekerja. Pegawai meminta izin kerja dengan berbagai alasan ketika malas bekerja atau kurangnya waktu bersama keluarga, padahal pekerjaan sedang menumpuk. Hal tersebut juga dapat berdampak pada rekan kerja yang berada satu mesin dengan pegawai tersebut. Selain itu, pendekatan dengan atasan juga perlu dilakukan. Pegawai akan berkomitmen terhadap perusahaan jika merasa diperhatikan oleh pimpinan.

Gap atau kesenjangan komitmen organisasi pada CV. Decorus adalah adanya permasalahan pada komitmen afektif (bertahan karena ikatan emosional). Para pegawai bekerja dengan mengandalkan suasana hatinya. Tidak sedikit pegawai yang belum bisa mengontrol emosionalnya ketika bekerja. sebagian pegawai masih belum menyadari kewajiban dan tanggung jawab mereka sehingga mereka dengan mudah absen dari pekerjaannya. Adapula yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengandalkan bantuan dari teman, bahkan ada sebagian pegawai yang mencari alternative pekerjaan lain dan memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Decorus Kabupaten Temanggung”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di CV. Decorus Kabupaten Temanggung ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di CV. Decorus Kabupaten Temanggung ?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di CV. Decorus Kabupaten Temanggung ?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di CV. Decorus Kabupaten Temanggung ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Decorus Kabupaten Temanggung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Decorus Kabupaten Temanggung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Decorus Kabupaten Temanggung.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Decorus Kabupaten Temanggung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai.

#### **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak. Suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati.

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini, dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja ( $X_1$ )

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Menurut Sedarmayanti dalam Dian Nurhayati (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.

3. Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Menurut Robbins dan Judge (2014) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut .

4. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Menurut Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

**F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan untuk mempermudah dalam penelitian ini adalah :

**BAB 1 : Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi organisasi dan sistematika penulisan.

**BAB II : Tinjauan Pustaka**

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka piker, dan hipotesis.

**BAB III : Metode penelitian**

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil analisis data.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, saran dan agenda penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. KAJIAN PUSTAKA**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian kepuasan kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins dalam Dian Nurhayati 2016). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas



maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan (Edy Sutrisno dalam Otmo 2015).

Menurut Turner dalam Devina (2012) kepuasan kerja adalah sebuah sikap individu mengenai pekerjaannya mengenai arti implikasi tentang bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan itu. Banyaknya penelitian hubungan manusia dikaitkan dengan kepuasan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Porter dalam Dian (2016) bawa kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada ,maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Sedangkan menurut Luthans dalam Dian (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Edy Sutrisno dalam Otmo (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor Instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### c. Dampak Kepuasan Kerja

Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Berikut uraian mengenai dampak kepuasan kerja pegawai menurut Robbins dan Judge (2017) :

#### 1. Keluar (*exit*)

Respons keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari sebuah posisi baru serta pengunduran diri. Para peneliti mempelajari pemberhentian individu dan perputaran pekerja kolektif, kerugian total bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lainnya dari pegawai tersebut.

#### 2. Suara (*voice*)

Respons suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan. Mendiskusikan masalah dengan atasan, dan mengambil beberapa bentuk aktivitas serikat.

#### 3. Kesetiaan (*loyalty*)

Respons kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

#### 4. Pengabaian (*neglect*)

Respons pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk, termasuk absen atau keterlambatan terus menerus, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

#### **d. Indikator kepuasan kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017) indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

##### 1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Karyawan cenderung menjadi puas apabila perusahaan memberikan kepada mereka kesempatan untuk berkreaitivitas. Selain kreativitas, pekerjaan yang menarik dan menantang juga merupakan unsur penting dalam kepuasan kerja.

##### 2. Gaji

Gaji tidak hanya membantu karyawan memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap karyawan. Oleh karena itu, ketika individu mempersepsikan bahwa kebijakan sistem imbalan dilakukan secara adil, maka mereka akan mempunyai kecenderungan untuk merasa puas dengan pekerjaan.

### 3. Promosi

Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai imbalan. Kesempatan tersebut bisa timbul atas beberapa dasar, diantaranya atas dasar senioritas dan atas dasar kinerja.

### 4. Pengawasan

Pengawasan atau biasa disebut supervisi merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Jika penyelia tidak bekerja dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap ketidakpuasan. Penelitian menemukan bahwa salah satu alasan karyawan keluar dari perusahaan adalah karena penyelia tidak peduli terhadap mereka.

### 5. Rekan kerja

Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yg kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Dukungan, motivasi, perhatian dan tingkat pemahaman ditunjukkan sabagai suatu proses positif dari sebuah interaksi antar sesama pegawai dalam organisasi.

## **2. Lingkungan kerja**

### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka

karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Pengertian lingkungan kerja telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda seperti menurut Sedarmayanti dalam Dian (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Rahajaan (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Cahyadi dalam Dian Nurhayati 2016).

Menurut Sedarmayanti dalam Dian Nurhayati (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak bisa aman dan nyaman.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2018) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

##### **1. Penerangan/Cahaya**

Ditempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan akan terlambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

##### **2. Temperatur di tempat kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

### 3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

### 5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar melaksanakan



pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna ditempat kerja

Tata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan lainnya untuk bekerja.

## 10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya music yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan dengan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM) .

### **c. Jenis-jenis lingkungan kerja**

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Sedarmayanti dalam Dian, 2016) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

#### 1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan

- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

**d. Aspek lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak dalam Gunawan, 2014) :

1. Pelayanan kerja.

Pelayanan pegawai/karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya, pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu :

- a. Pelayanan makan dan minum.
  - b. Pelayanan kesehatan.
  - c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi kerja.

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

**e. Indikator lingkungan kerja**

Adapun indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Dian Nurhayati (2016) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga

tidak menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, akibatnya pekerjaan menjadi lambat, karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, hingga pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

## 2. Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

## 3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. Apabila udara disekitar lingkungan kerja kadar oksigennya berkurang, atau telah bercampur dengan bau yang menyengat akan berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Oksigen dapat dipenuhi dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja. Karena tanaman merupakan sumber penghasil oksigen.

#### 4. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memberikan pengaruh ketenangan dalam bekerja. Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan atau Satpam.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Polusi yang cukup menyibukkan para pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaannya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Pengertian komitmen organisasi**

Komitmen organisasi ialah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2014) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Dengan

kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sari (2012), definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Yusuf dan Darman (2018) komitmen organisasi adalah loyalitas terhadap organisasi. Ditandai dengan niat untuk tetap berada di dalamnya, melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tak kalah pentingnya adalah kemauan untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi.

Menurut Jex and Thomas dalam Winda Sari (2018), definisi komitmen organisasi adalah sebagai berikut : *“The extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership”*. (Definisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya).

Luthans dalam Winda Sari (2018), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : *“a strong desire to remain a member of a particular organization, a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization and a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization”*. (Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi).”

Komitmen yang tinggi menjadikan seseorang lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat seseorang untuk berbuat sesuai dengan kepentingan pribadinya.

### **b. Faktor Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Steers dan Porters dalam Kurnia Sari (2012) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu :

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan *job expectation, phsycological contract, job coice factor*, karakteristik personal. Karakter personal juga di kaitkan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works competition, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor tersebut akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. Non-organizational factor, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Yaitu faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada atau tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

### **c. Indikator Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (2014) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga kelompok yang berbeda yaitu :



1. Affective Commitmen (komitmen afektif) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Atau dengan kata lain pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. Continuance Commitmen (komitmen berkelanjutan) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Faktor tersebut dapat muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. Normative Commitmen (komitmen normatif) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan-alasan moral atau etis. Faktor ini dapat timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan.

#### **d. Perilaku Komitmen Organisasi**

Menurut Spencer dalam Winda Sari (2018) perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Usaha Aktif

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.

2. Menjadi Model “*Organizational Citizenship Behaviors*”.

Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.

3. Kesadaran terhadap Tujuan

Menyatakan komitmen. Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi, mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

4. Melakukan Pengorbanan Personal atau Professional

Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri; melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi professional dan kepentingan keluarga.

5. Membuat Keputusan yang Tidak Populer

Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer, atau kontroversial.

6. Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri Untuk Organisasi

Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi; meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

**e. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi**

Sopiah dalam Kurnia Sari (2012) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi, yaitu :

1. Fase Awal (*initial commitment*) faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah karakteristik individu, harapan-harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan.
2. fase kedua (*commitment during early employment*). Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi pengalaman kerja yang dia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal masuk kerja.
3. Fase ketiga (*commitment during later career*), Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama dia bekerja.

**f. Cara yang Dilakukan Untuk Membangun Komitmen Organisasi**

Menurut Gary Dessler dalam Winda Sari (2018) sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen pada organisasi, yaitu :

1. *Make it Charismatic*

Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

2. *Build the tradition*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. *Have comprehensive grievance procedures*

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4. *Provide extensive two-way communications*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5. *Create a sense of community*

Jadikanlah semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi.

6. *Build value-based homogeneity*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

7. *Share and share a like*

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik.

8. *Emphasize baruraising, cross-utilization, and teamwork*

Harus bekerjasama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di tempat basah perlu juga ditempatkan di tempat kering. Semua anggota organisasi merupakan suatu kerja tim. Semua harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.

9. *Get together*

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-sekali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.

10. *Support employee development*

Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperlihatkan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

11. *Commit to actualizing*

Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikann diri secara maksimal di organisasi.

12. *Provide first-year job challenge*

Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang konkret bagi karyawan untuk

mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

13. *Enrich and empower*

Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan.

14. *Promote from within*

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.

15. *Provide developmental activities*

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.

16. *The question of employee security*

Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dari tidak takut akan adanya

pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan di perusahaan.

17. *Commit to people-first values*

Commit to people-first values Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.

18. *Put in writing*

Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.

19. *Hire "right-kind" manger*

Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

20. *Walk the talk*

Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar berkata-kata. Bila ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbiacara.

#### **4. Organization citizenship behavior (OCB)**

##### **a. Pengertian Organization citizenship behavior**

*Organizational citizenship behavior* atau OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja (Titisari 2014). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan formal pekerjaan, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial ditempat kerja (Robbins dan Judge 2017).

Organ dalam Titisari (2014) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Menurut Markozy dalam Titisari (2014), Karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan *organizational citizenship behavior* di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *organizational citizenship behavior* (OCB).

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Organ dalam Dian Nurhayati 2016).



Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yang dinyatakan oleh Stamper dan Dyne (dalam Titisari, 2014) yaitu OCB merupakan tipe perilaku karyawan yang melebihi permintaan perusahaan, OCB merupakan perilaku yang tidak tampak, perilaku karyawan yang tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan formal, dan OCB merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektivitas perusahaan. Menurut Stamper dan Dyne (dalam Titisari, 2014), kemauan karyawan untuk menunjukkan perilaku atau peran yang melebihi permintaan perusahaan ditentukan oleh dua faktor yaitu persepsi manajerial dan karyawan tentang kinerja dan tanggung jawab karyawan yang sering tidak seragam serta persepsi karyawan akan tanggung jawab dan kinerja ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan.

Perilaku *organizational citizenship behavior* menggambarkan bagaimana seorang individu memiliki inisiatif yang tinggi dan sangat peka terhadap keadaan organisasi. Hal ini membuat organisasi sangat menghargai karyawan yang berperilaku *organizational citizenship behavior* karena perilaku *organizational citizenship behavior* menunjukkan bagaimana kesungguhan seorang karyawan dalam mengabdikan terhadap organisasinya. Kunci keberhasilan organisasi terletak pada anggota organisasi, bagaimana anggota tersebut berkontribusi pada perencanaan dan implementasi tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang *Organizational Citizenship Behavior*, bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah perilaku dari seorang pegawai yang tidak diatur secara formal yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. atau perilaku yang bersifat sukarela, bukan

merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggungjawab yang ditetapkan. Perilaku individu ini wujud dari kepuasan pekerjaan yang tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal.

#### **b. Dimensi Organizational Citizenship Behavior**

Aspek-aspek OCB menurut Organ *et al* dalam Titisari (2014), yaitu :

##### 1. *Altruism*

Sikap menolong (*altruism*), merupakan perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam organisasi. Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional dan pertolongan tersebut bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

##### 2. *Sportsmanship*

Sikap toleransi (*sportsmanship*) yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Sikap ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan. Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal sikap sportif dimana karyawan melihat setiap tugas dengan positif walaupun ada gangguan-gangguan atau keadaan yang kurang ideal saat mengerjakan tugasnya dan mengerjakannya tanpa mengeluh atau mengkomplain.

### 3. *Conscientiousness*

Sikap sukarela (*conscientiousness*), yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan usaha karyawan melakukan kewajibannya melebihi persyaratan yang ada di perusahaan atau berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum yang diharapkan organisasi.

### 4. *Courtesy*

Sikap hormat (*Courtesy*), yaitu perilaku baik dan hormat yang menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum mereka mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain. Seseorang akan membantu rekan kerja, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka

### 5. *Civic virtue*

Sikap tanggung jawab *civic virtue*, perilaku yang mengindikasi tanggung jawab karyawan pada kehidupan organisasi. Perilaku ini berhubungan dengan partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, seperti tanggung jawab pada kehidupan organisasi, selalu mengikuti informasi-informasi tentang perubahan yang terjadi pada perusahaan, mengambil

inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi. Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

### **c. Manfaat OCB**

Menurut Podsakoff dan MacKenzie dalam Titisari (2014) OCB terdapat beberapa manfaat bagi organisasi, yaitu :

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan akan meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring berjalannya waktu, perilaku membantu yang sering ditunjukkan karyawan juga akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atas kelompok.

2. OCB meningkatkan produktivitas manajer.

Karyawan yang menampilkan *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitasnya. Karyawan yang sopan, menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan tanpa melibatkan manajer, dapat membantu manajer dalam meringankan tugasnya. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dan lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan menolong manajer agar tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

Keuntungan dari OCB adalah meningkatkan semangat, moril, dan keeratan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

Menampilkan perilaku civic virtue seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerja akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota lain akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

OCB dapat meningkatkan moral dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Selain itu memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship*, seperti tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil, akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari unit kerja. Karyawan dengan *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Karyawan yang mempunyai interaksi yang baik dengan lingkungan sekitar akan sukarela memberikan informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang cara-cara untuk merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi penting yang harus diketahui oleh organisasi.

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi OCB**

Menurut Organ, dkk. (dalam Titisari, 2014), peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan. Adapun yang termasuk dalam faktor internal :

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB karyawan (Robbins & Judge, 2017). Locke (dalam Luthans, 2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif, serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang sedang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara puas mengenai organisasi, membantu rekan kerja, dan bekerja melampaui perkiraan normal. Selain itu, karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas karena

ingin mengulangi pengalaman-pengalaman positif yang didapat (Robbins & Judge, 2017). Menurut Locke (dalam Luthans, 2011), karyawan yang tidak puas akan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang untuk meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. Komitmen Organisasi

Chen dan Francesco (dalam Titisari, 2014) meneliti hubungan karyawan di Cina dan menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja *in-role* dan OCB, sedangkan *continuance commitment* tidak ada pengaruhnya dengan kinerja *in-role*, tetapi berpengaruh negatif pada OCB karyawan di Cina. Begum (dalam Titisari, 2014) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada *altruism* dan tidak berpengaruh pada *compliance*. Menurut Stevens, et al. (dalam Titisari, 2014), konsep komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu pendekatan pertukaran dan pendekatan psikologis. Pendekatan pertukaran berpendapat bahwa komitmen adalah hasil dari transaksi antara organisasi dengan karyawannya. Menurut Smith (dalam Titisari, 2014), komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Komitmen meliputi tiga komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai, nilai organisasi, dan keterlibatan tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi.



### 3. Kepribadian

Organ (dalam Titisari, 2014) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB, maka diyakini bahwa beberapa orang yang menampilkan kepribadian akan lebih mungkin untuk menampilkan OCB. Dasar kepribadian untuk OCB yaitu merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh.. *The Big Five Personality* diartikan sebagai dimensi kepribadian yang mewakili perbedaan individu berdasarkan umur, jenis kelamin, dan ras. Adapun dimensi dari *The Big Five Personality* menurut Costa dan McCrae (dalam santosa, 2007) yaitu: *extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, dan neuroticism*.

### 4. Moral Karyawan

Menurut Djati (dalam Titisari, 2014) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mores* yang berarti kesusilaan, tabiat, atau kelakuan. Moral memuat ajaran atau ketentuan baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Menurut Salam (dalam Titisari, 2014) dapat diartikan juga sebagai kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat. Sasaran dari moral adalah keserasian atau keselarasan perbuatan-perbuatan manusia dengan aturan-aturan mengenai perbuatan-perbuatan manusia itu sendiri.

### 5. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *presistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan

suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Titisari, 2014). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkan individu, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya

Selain itu, faktor yang mempengaruhi OCB juga di kemukakan oleh Anjari et al, dalam Amelia (2018) beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara atau gaya pemimpin untuk dapat memerankan kepemimpinannya dengan baik dan bijaksana sehingga tercipta kondisi yang dapat menumbuhkan perilaku OCB, karena anggota merasakan keadilan dan dukungan dari seorang pemimpinnya (Anjari et al dalam Amelia 2018).

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan kondusif akan membuat karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga membuat karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi harapan perusahaan dan bersedia bekerja diluar dari deskripsi tugas yang telah ditentukan (OCB).

### 3. Budaya organisasi

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* (OCB) seperti membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja (Anjari dalam Amelia, 2018).

### 5. Peneliti Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar atau acuan dirangkum penulis dalam tabulasi data pada tabel 2.1 berikut :

**Tabel 2.1**  
**Peneliti terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
Dian Nurhayati (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Perwirabhakti Sejahtera Semarang	Uji t : variabel kepuasan Kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB Uji F : Variabel Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB

Devina Widjojo (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Hotel Phoenix dan Hotel Grand Saraswati Semarang	Uji t : variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB  Uji F : variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB
Rahajaan (2014)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan kerja, Stres Kerja, Kepuasan kerja dan OCB pada Pegawai Rumah sakit umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgur	Uji t : kepuasan kerja, lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

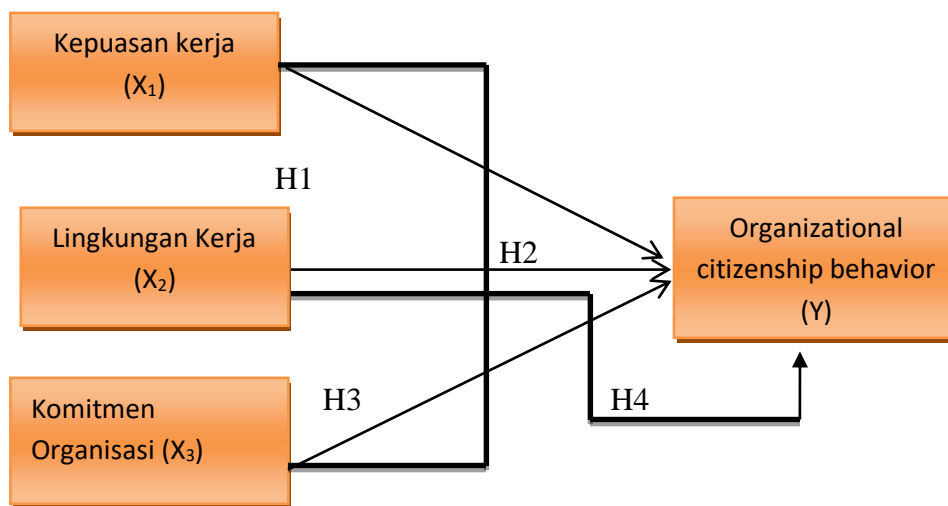
Sumber: data sekunder

### **B. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti. Sintesa tentang

hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (sugiyono 2016).

Jadi secara teoritis kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sangat mendorong terjadinya perilaku OCB. Supaya lebih jelas dari hubungan ketiga faktor tersebut maka secara konseptual dapat digambarkan model kerangka teoritis pada gambar 2.1 sebagai berikut :



**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Pemikiran**

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang *relevan* (berhubungan), belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (sugiyono 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

- Hipotesis 1 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Decorus, Kabupaten Temanggung;
- Hipotesis 2 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Decorus, Kabupaten Temanggung;
- Hipotesis 3 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Decorus, Kabupaten Temanggung.
- Hipotesis 4 : kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Decorus Kabupaten Temanggung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, yaitu untuk mengetahui lebih mendalam tentang suatu masalah tertentu. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis orientasinya mengandung diskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan dan pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2002)

Jenis penelitian ini sengaja digunakan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Jl. Raya Ambarawa Magelang Km.12, RT.12/RW.06, Desa. Ngipik, Kecamatan Pringsurat, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah 56272. Adapun alasan obyektif dan subyektif dalam memilih lokasi penelitian di CV. Decorus, adalah sebagai berikut :

1. Alasan Obyektif

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Decorus.

## 2. Alasan Subyektif

CV. Decorus dipilih sebagai lokasi penelitian karena dekat dengan rumah peneliti. Selain itu, setelah dilakukan observasi permasalahan yang timbul di CV. Decorus sesuai dengan variabel yang dipilih oleh peneliti.

### C. Variabel penelitian dan indikator penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini dapat disebutkan, yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Indikator yang akan dikaji dalam penelitian ini secara detail disajikan dalam Tabel :



**Tabel 3.1**  
**Indikator Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1.	Kepuasan kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawasan</li> <li>5. Kelompok kerja</li> <li>6. Kondisi kerja</li> </ol>	SS skor : 5 S skor : 4 KS skor : 3 TS skor : 2 STS skor : 1	(Robbins dan Judge, 2017)
2	Lingkungan kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>3. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>4. Bau tidak sedap</li> <li>5. Keamanan di tempat kerja</li> </ol>	SS skor : 5 S skor : 4 KS skor : 3 TS skor : 2 STS skor : 1	(Sedarmayanti, 2009)
3	Komitmen organisasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Afektif (bertahan karena ikatan emosional)</li> <li>2. Komitmen Berkelanjutan (bertahan karena nilai ekonomi)</li> <li>3. Komitmen Normatif (kesadaran untuk bertahan yang timbul dari diri masing-masing)</li> </ol>	SS skor : 5 S skor : 4 KS skor : 3 TS skor : 2 STS skor : 1	(Robbins dan Judge, 2014)
4	Organizational citizenship behavior (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap tolong menolong (<i>Altruism</i>)</li> <li>2. Disiplin dalam bekerja (<i>conscientiousness</i>)</li> <li>3. Sikap toleransi (<i>sportsmanship</i>)</li> <li>4. Sikap hormat (<i>courtesy</i>)</li> <li>5. Sikap tanggung jawab (<i>civic virtue</i>)</li> </ol>	SS skor : 5 S skor : 4 KS skor : 3 TS skor : 2 STS skor : 1	(Organizational dalam Titisari, 2014)

Sumber : data sekunder

## **D. Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Decorus bagian produksi yang berjumlah 113 orang, terdiri dari bagian pembahanan 20 orang, bagian assembling 30 orang, dan bagian finishing 63 orang.

### **2. Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penarikan sampel perlu dilakukan bila dirasa populasi terlalu besar.

Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Sujarweni (2015) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + (N \times E^2)} \\&= \frac{113}{1 + (113 \times 0,10^2)} \\&= \frac{113}{2,13} \\n &= 53\end{aligned}$$

Dimana :

$n$  = Jumlah Sampel (Responden )

$N$  = Total Populasi

$E$  = Presentase Kelonggaran ketidaktelitian 10% karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolelir.

Berdasarkan perhitungan diatas, jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 responden.

Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik probability sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017).

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel**

<b>No.</b>	<b>Bagian Kerja/Divisi</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sample</b>
1.	Pembahanan	20	9
2.	Assembling	30	14
3.	Finishing	63	30
	<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>53</b>

Sumber : data yang diolah 2020

## E. Jenis dan Sumber Data.

### 1. Jenis data

Penelitian ini akan mengambil data dari CV. Decorus kecamatan Pringsurat, Kabupaten Temanggung untuk diolah sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan. Menurut (Sujarweni 2014) jenis data dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu kualitatif dan kuantitatif.

- a. Data kualitatif adalah berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa kemudian dikaitkan dengan data-data lainnya. Data kualitatif diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kuantitatif.
- b. Data kuantitatif adalah data berupa angka-angka atau bilangan yang dapat dihitung secara langsung. Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala likert berupa daftar pertanyaan (kuesioner/angket) yang digolongkan dalam lima tingkatan (skala likert) selanjutnya dilakukan beberapa uji menggunakan SPSS versi 24 untuk dapat dianalisa hasilnya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji T dan F.

## 2. Sumber Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

### **F. Teknik Pengumpulan Data.**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni, 2014). Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Kuesioner /Angket**

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Menurut (Sugiyono, 2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut :

- 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. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan (Sujarweni, 2014).

## **G. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statisik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni, 2014).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*) uji T dan F yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

## 1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Mengkorelasikan antara nilai masing-masing item dari jawaban kuesioner. Menurut Ghozali (2016) kriteria dalam pengujian validitas sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung}$  positif  $> r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah valid.
- b. Jika  $r_{hitung}$  negatif  $< r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas menggunakan tehnik korelasi produk moment dengan menggunakan rumus menurut (Sujarweni 2014) sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

$r$  = nilai koefisien korelasi antar item dan total

$y$  = jumlah skor total (*organizational citizenship behavior*)

$x$  = jumlah skor item (peran kepuasan kerja X1, lingkungan kerja X2 dan komitmen organisasi X3).

$n$  = jumlah responden

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) peneliti. Untuk mengetahui apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka

dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation* indikator variabel. Bandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan r tabel, dengan *degree of freedom* (df) = n - 2. Jika r hitung (*Correlated Item – Total Correlation*) lebih besar dari r tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 8 halaman 113 dengan membandingkan r hitung dan r tabel, yang disajikan dalam tabel 3.3 sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

VARIABEL	ITEM/ KODE	R TABEL	R HITUNG	Sign. n	sign. Hitung	KETERANGAN
KEPUASAN KERJA (X1)	X1.1	0,632	0,824	0,05	0,003	<b>VALID</b>
	X1.2	0,632	0,756	0,05	0,011	<b>VALID</b>
	X1.3	0,632	0,774	0,05	0,009	<b>VALID</b>
	X1.4	0,632	0,824	0,05	0,003	<b>VALID</b>
	X1.5	0,632	0,760	0,05	0,011	<b>VALID</b>
	X1.6	0,632	0,788	0,05	0,007	<b>VALID</b>
	X1.7	0,632	0,850	0,05	0,002	<b>VALID</b>
LINGKUNGA N KERJA (X2)	X2.2	0,632	0,955	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	X2.3	0,632	0,907	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	X2.4	0,632	0,955	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	X2.5	0,632	0,907	0,05	0,000	<b>VALID</b>



	X2.6	0,632	0,955	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	X2.7	0,632	0,948	0,05	0,000	<b>VALID</b>
KOMITMEN	X3.1	0,632	0,889	0,05	0,001	<b>VALID</b>
ORGANISAS	X3.2	0,632	0,860	0,05	0,001	<b>VALID</b>
I (X3)	X3.3	0,632	0,962	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	X3.4	0,632	0,970	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	X3.5	0,632	0,860	0,05	0,001	<b>VALID</b>
	X3.6	0,632	0,970	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	X3.7	0,632	0,962	0,05	0,000	<b>VALID</b>
OCB (Y)	Y.1	0,632	0, 849	0,05	0,002	<b>VALID</b>
	Y.2	0,632	0, 936	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	Y.3	0,632	0, 924	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	Y.4	0,632	0, 943	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	Y.5	0,632	0, 984	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	Y.6	0,632	0, 936	0,05	0,000	<b>VALID</b>
	Y.7	0,632	0, 889	0,05	0,001	<b>VALID</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa nilai  $r$  tabel  $>$   $r$  hitung maka dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan **valid**.

## 2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji realibilitas menggunakan rumus menurut sujarweni (2015) yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

dimana :

r = Korelasi realibilita intrumen konsumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir

$\sigma_t^2$  = Total varians

Uji realibilitas dilakukan terhadap 10 reponden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. hasil uji reliabilitas tersaji dalam tabel 3.4 sebagaimana dalam lampiran nomor 9 halaman 117 sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Chronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan kerja (X1)	0,897	0,70	Reliabel
2.	Lingkungan kerja (X2)	0,972	0,70	Reliabel
3.	Komitmen organisasi (X3)	0,967	0,70	Reliabel
4.	OCB (Y)	0,966	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Komitmen Organisasi* (X3) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 dan memiliki *range* 0,897 – 0,972, maka instrumen penelitian variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi(X3) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2016).

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut (Sugiyono, 2016) sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat kuat

Sumber data sekunder, 2020

Dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

**a. Korelasi sederhana**

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus menurut (Usman dan Akbar 2011), yang dapat dituliskan sebagai berikut :

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

dimana :

$r_{xy}$  =Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (*organizational citizenship behavior*)

x = Jumlah skor x (kepuasan kerja X<sub>1</sub>, lingkungan kerja X<sub>2</sub> dan komitmen organisasi SDM X<sub>3</sub>)

#### b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi (Usman dan Akbar, 2011).

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 24 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus Usman dan Akbar (2011) yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Dimana :

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$  = koefisien korelasi ganda antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> secara bersama-sama dengan variabel Y (kinerja pegawai)

$r_{yx1}$  = koefisien korelasi X<sub>1</sub> (kepuasan kerja) dengan Y (*organizational citizenship behavior*).

$r_{yx2}$  = koefisien korelasi X<sub>2</sub> (lingkungan kerja) dengan Y (*organizational citizenship behavior*).

$r_{yx3}$  = koefisien korelasi X<sub>3</sub> (komitmen organisasi) dengan Y (*organizational citizenship behavior*).

$r_{x_1x_2x_3}$  = koefisien korelasi  $X_1, X_2, X_3$ .

#### 4. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji regresi linier sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

##### a. Regresi linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

$Y'$  = Variabel terikat (*organizational citizenship behavior Y*).

$X$  = Variabel bebas (kepuasan kerja  $X_1$ , lingkungan kerja  $X_2$  dan komitmen organisasi  $X_3$ )

$a$  = Bilangan konstanta

$b$  = Bilangan regresi

$e$  = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

##### b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model

persamaan regresi linier berganda dengan rumus menurut (Sugiyono 2016) sebagai berikut :

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

Di mana :

$Y'$  = Variabel *organizational citizenship behavior*

$X_1$  = Variabel kepuasan kerja

$X_2$  = Variabel lingkungan kerja

$X_3$  = Variabel komitmen organisasi

$a$  = Bilangan konstanta

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

$e$  = Tingkat kesalahan yang ditolerir (*error*)

##### **5. Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali 2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

Menurut (Ghozali 2016) kelemahan mendasar penggunaan koefisien penggunaan determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel yang dimasukkan didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel bebas. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

Dalam analisis ini teknik dalam mencari koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS pada tabel *model summary* bagian *Adjusted R square* dengan menggunakan rumus berikut :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

$$R^2 = \text{Koefisien detrmisasi}$$

## 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat dengan kata lain, hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2014). Uji hipotesis yaitu uji T dan F dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24.

### a. Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali 2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).



- a)  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).
  - b)  $H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).
2. Tes statistik dengan rumus t hitung menurut pendapat Sudjana (2002)

$$t = \frac{b - \beta}{s_b}$$

Dimana :

$t = t_{hitung}$  untuk uji  $b_1, b_2, b_3$  dan uji  $b_4$

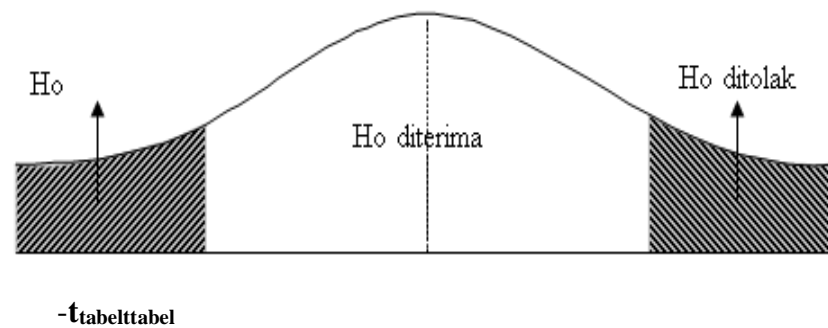
$b - \beta =$  Koefisien

$s_b =$  standar kesalahan

- 3. Menentukan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
- 4. Menentukan  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 24.
  - a) Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$
  - b) Dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$
- 5. Membuat kesimpulan menurut Priyatno (2012)
  - a) Apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $< 0,05$  maka  $H_o$  ditolak atau menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh antara variabel

bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).

- b) Apabila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).



**Gambar 3.1.**  
**Uji t Parsial**

#### **b. Uji F (Simultan)**

Menurut (Ghozali 2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2.

Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan tarif nyata 5% (uji satu arah).

- a)  $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).
- b)  $H_o = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  tidak pengaruh antara variabel bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).
2. Test statistik menurut pendapat (Usman dan Akbar 2011).

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Di mana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

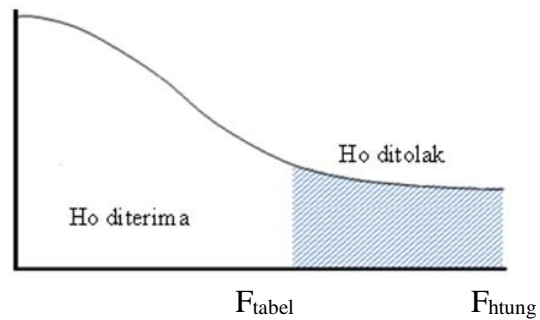
K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah data

3. Menentukan  $F_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
4. Menentukan  $F_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS.
- a) Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$
- b) Dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$
5. Membuat kesimpulan menurut Priyatno (2012).
- a) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_o$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas

(kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).

- b) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).



**Gambar 3.2**  
**Uji Simultan**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum CV. Decorus**

CV. Decorus adalah berdiri sejak tahun 1975 bergerak dalam industri Perabot yang beralamatkan di Dusun Gedipan RT 12/RW 06 Desa Ngipik, Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung 56272. Perusahaan tersebut memproduksi furnitur berkualitas tinggi untuk perdagangan ritel dan pembuatan kontrak untuk proyek hotel dan komersial. Decorus menyatukan kualitas, keunggulan, dan keindahan untuk menciptakan furnitur yang indah. Hal ini karena CV. Decorus mendukung tentang keindahan intrinsik furnitur, selain itu Decorus mempunyai standar kualitas luar biasa dan akan terus mempertahankan kualitasnya. Produknya bermacam-macam, mulai dari kontemporer hingga tradisional, dari meja kopi hingga kamar tidur, dari ukiran hingga pelapisan halus, yang diselesaikan dengan cermat dan detail oleh tim ahli.

Konstruksi kayu solid merupakan bagian utama dari produksi furnitur Decorus. Jenis lokal dan impor dipilih dengan hati-hati karena kekuatannya dan jenisnya berbeda. CV. Decorus berkomitmen pada sumber-sumber yang berkelanjutan dengan sertifikasi yang sesuai dan mempunyai bukti hukum. Decorus disertifikasi oleh agen independen yang disetujui untuk verifikasi hukum kayu. Dengan Pengalaman 45 tahun di industri furnitur, CV. Decorus telah

mendapatkan reputasi melalui kerja sama dengan banyak merk furnitur bergengsi seperti : Authentic model, Ambella Home, Baker, Biscayne, Ethan Allen, French Heritage, Hickory Chair, Ibolili Home, Mark David, Multiyork, Roche Bobois, Signature Hardware, Theodore Alexander dan William Sonoma, dan lain-lain.

## **2. Deskripsi Identitas Responden**

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Decorus Temanggung yang berjumlah 53 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 53 responden yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan CV. Decorus Temanggung. Penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden sebagaimana pada lampiran nomor 2 halaman 114 yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

### **a) Jenis Kelamin Responden**

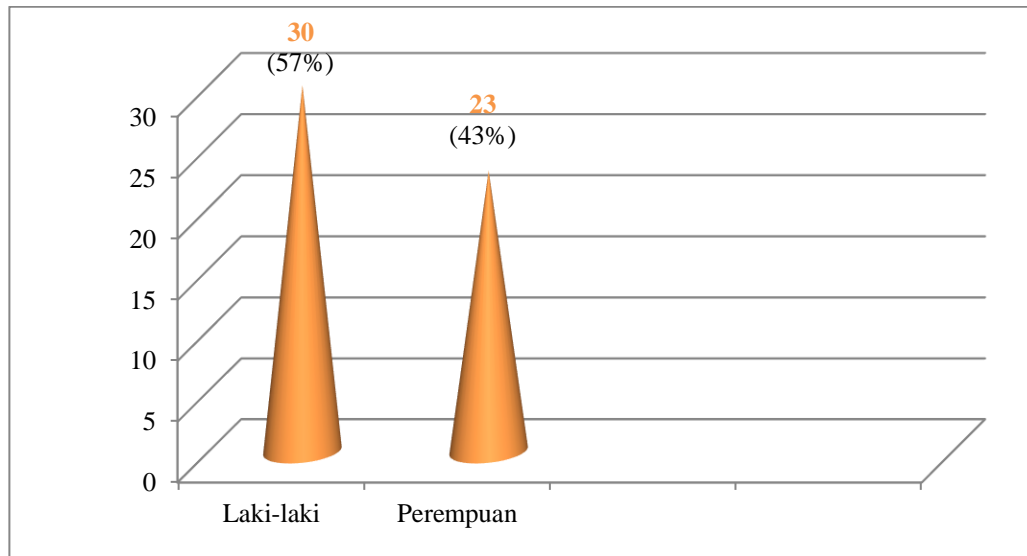
Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	30	57%
2.	Wanita	23	43%
Total		53	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di lingkungan CV. Decorus yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 responden atau 57%. Berikut data yang disajikan dalam gambar 4.1 :



**Grafik 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

### b) Umur Responden

Mengingat pentingnya unsur usia dalam sebuah penelitian maka perlu di gambarkan tentang komposisi umur responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

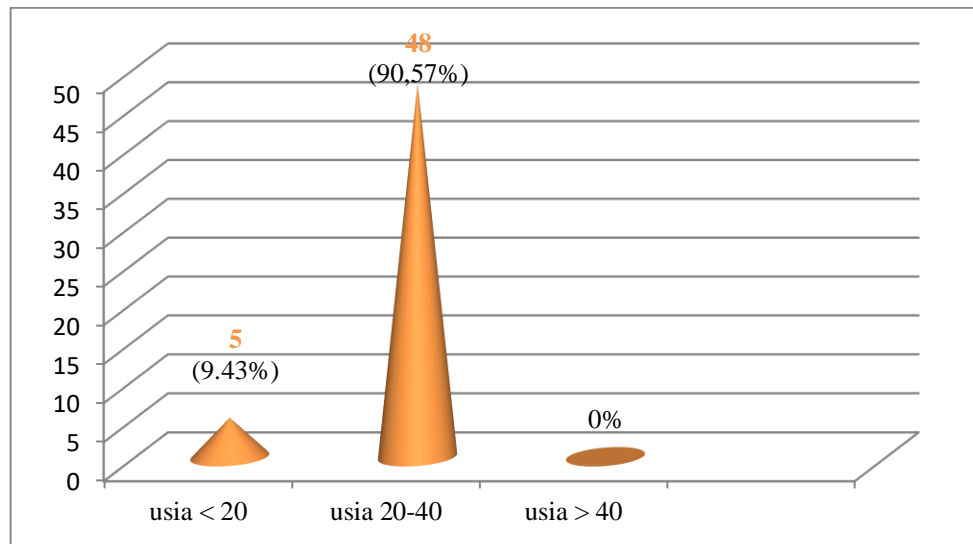
**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 20 tahun	5	9,43%
2.	20-40 tahun	48	90,57%
3.	> 40 tahun	0	0%
		53	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di CV. Decorus yang menjadi responden berumur diantara 20-40 tahun yaitu sebanyak 48 responden atau 90,57%, berikut grafiknya :





**Grafik 4.2**  
**Usia Responden**

**c) Pendidikan Responden**

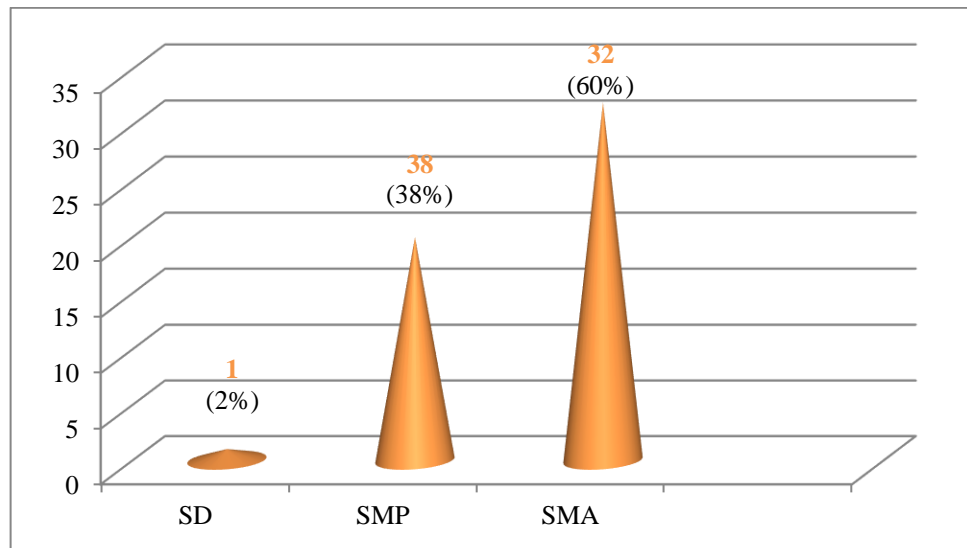
Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	1	2%
2.	SMP	20	38%
3.	SMA	32	60%
		53	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa sebagian besar latar belakang pendidikan karyawan di lingkungan CV. Decorus yang menjadi responden adalah SMA yaitu sebanyak 32 responden atau 60%, berikut grafiknya :



**Grafik 4.3**  
**Pendidikan Responden**

#### d) Masa Kerja Responden

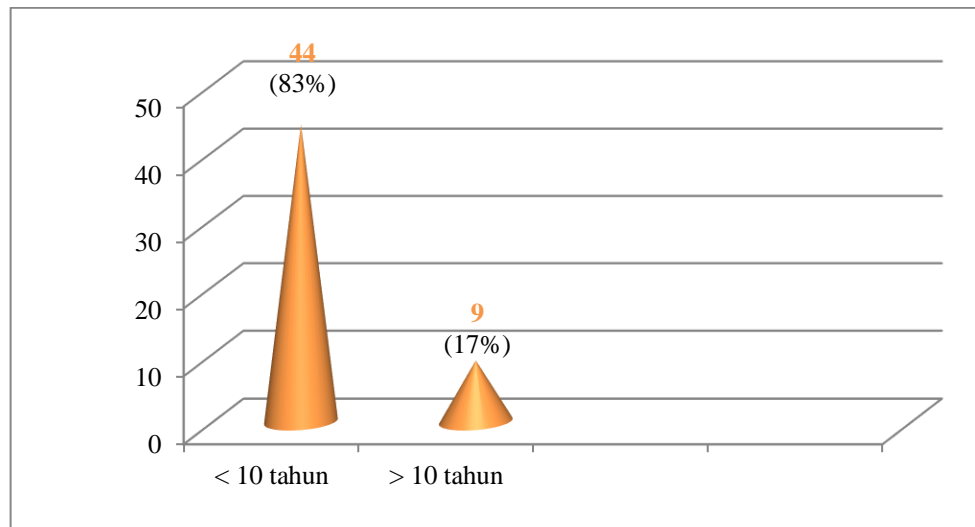
Karakteristik masa kerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Komposisi Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 10 tahun	44	83%
2.	> 10 tahun	9	17%
Total		53	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di lingkungan CV. Decorus Temanggung yang menjadi responden sudah bekerja kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 44 responden atau 83%, berikut grafiknya :

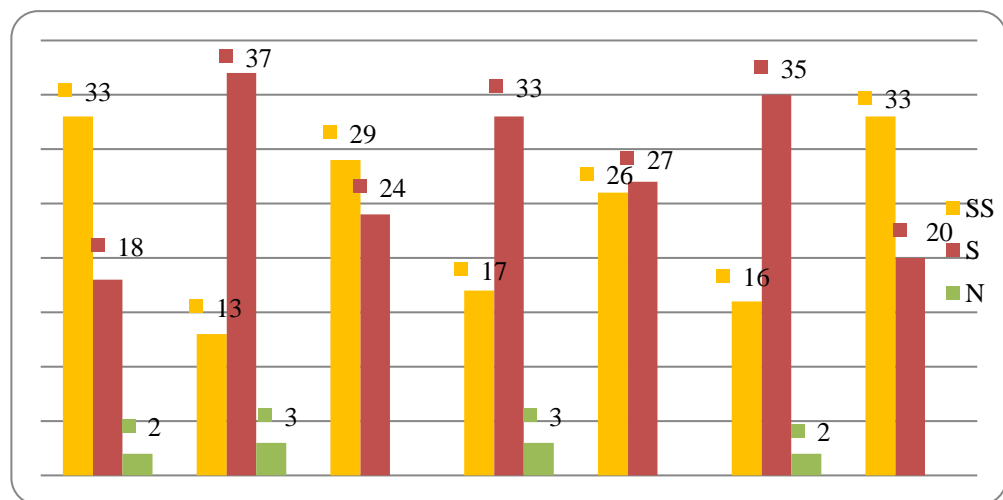


**Grafik 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

### 3. Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penelitian ini terhadap responden melalui penyebaran kuesioner sebagaimana pada lampiran nomor 4 halaman 116 dapat dijelaskan sebagai berikut :

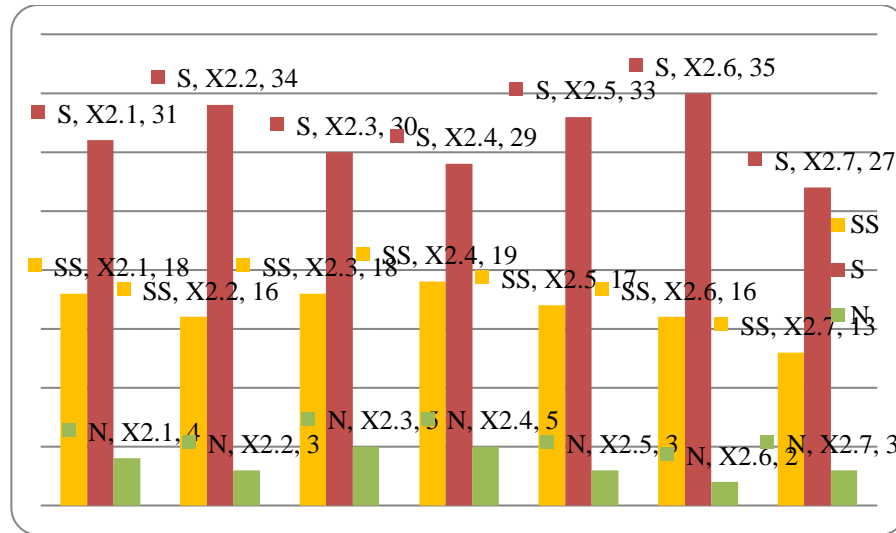
#### a) Tanggapan Responden Kepuasan Kerja ( $X_1$ )



**Grafik 4.5**  
**Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja**

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 53 responden mengenai 7 item pertanyaan berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 27,71%.

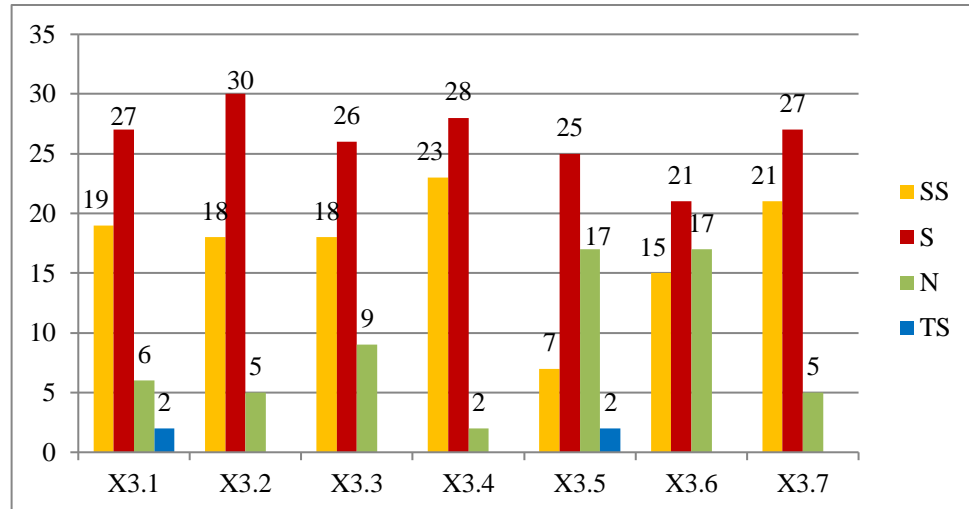
**b) Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**



**Grafik 4.6**  
**Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 53 responden mengenai 7 item pertanyaan berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 31,29%.

c) **Tanggapan Responden Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

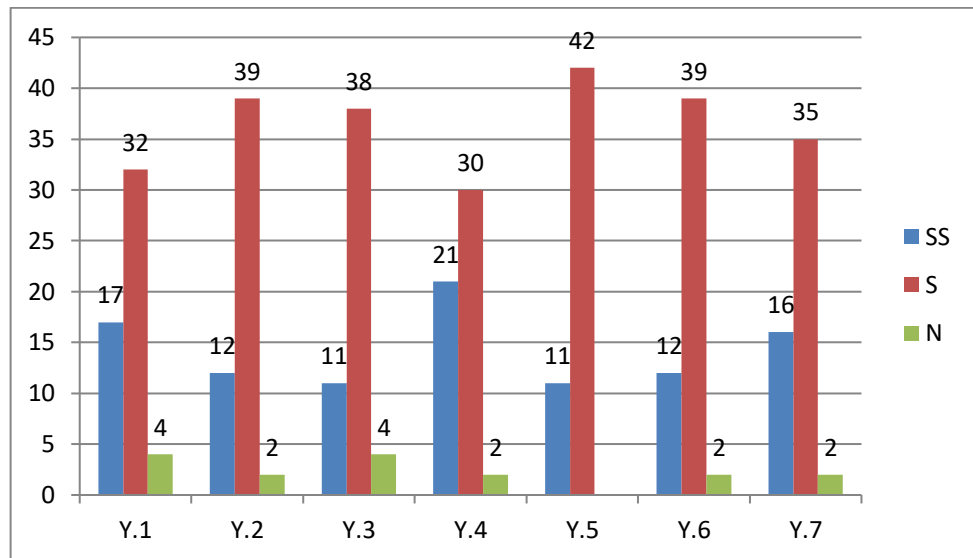


**Grafik 4.7**  
**Tanggapan Variabel Komitmen Organisasi**

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 53 responden mengenai 7 item pertanyaan berkaitan dengan variabel Komitmen Organisasi diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 26,28%.

d) **Tanggapan Responden *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Berikut adalah tanggapan responden mengenai variabel *Organizational citizenship behavior* :



**Grafik 4.8**  
**Tanggapan Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 53 responden mengenai 7 item pertanyaan berkaitan dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* diketahui mayoritas responden menyatakan setuju dengan persentase 32,14%.

## B. Analisis Data

### 1. Analisis Korelasi

#### a) Uji Analisis Korelasi Sederhana

Tujuan dari analisis korelasi sederhana adalah untuk melihat atau menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel independen yaitu X dan satu variabel dependen yaitu Y. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus berikut :

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

Dimana :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = Jumlah skor  $y$  (OCB)

$x$  = Jumlah skor ( $X$ ) (kepuasan kerja  $X_1$ , lingkungan kerja  $X_2$  dan komitmen organisasi  $X_3$ )

Hasil uji analisis korelasi sederhana yang diolah dengan SPSS versi 24 sebagaimana dalam lampiran nomor 10 halaman 119 ditunjukkan Tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana**

<b>Correlations</b>			
		<b>KEPUASAN KERJA</b>	<b>OCB</b>
<b>KEPUASAN KERJA</b>	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
<b>OCB</b>	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dengan ( $Y$ ) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0,640 dan termasuk dalam kategori “kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,60 - 0,799.

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagaimana pada lampiran nomor 10 halaman 119 dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	OCB
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
OCB	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Lingkungan Kerja (X1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara antara Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizensship Behavior* adalah sebesar 0,693 dan termasuk dalam kategori “kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interprestasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,60 - 0,799.

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara Komitmen Organisasi (X3) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y)



sebagaimana pada lampiran nomor 10 halaman 119 dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana**

Correlations			
		KOMITMEN ORGANISASI	OCB
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.413**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	53	53
OCB	Pearson Correlation	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	53	53

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

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara Komitmen Organisasi (X3) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,002, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat hubungan antara antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0,413 dan termasuk dalam kategori “Sedang”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,40 – 0,599.

**b) Korelasi Berganda**

Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Komitmen organisasi (X3) dengan

*Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hubungan antar variabel dari hasil pengolahan data sebagaimana pada lampiran nomor 11 halaman 120 yang ditunjukkan tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.608	1.433	.631	27.878	3	49	.000
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA									

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan Kepuasan Kerja (X1), Lingkaran kerja (X2), Komitmen organisasi (X3), dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,794 dan termasuk dalam kategori “kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,60 - 0,799. Sedangkan hasil positif menunjukkan bahwa hubungan tersebut searah.

## 2. Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

### a) Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Komitmen organisasi (X3) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS sebagaimana pada lampiran nomor 12 halaman 121 diperoleh hasil sebagai berikut :

#### 1) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.982	4.157		1.199	.236
KEPUASAAN KERJA	.795	.134	.640	5.943	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.9 tersebut, persamaan regresi linear sederhana untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dituliskan,  $Y = 4,982 + 0,795 X_1$ . Nilai b sebesar 0,795 mengindikasikan bahwa setiap penambahan tingkat Kepuasan Kerja, diharapkan dapat menaikkan volume tingkat *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,795.

2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Antara Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.977	2.584		4.635	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.594	.087	.693	6.863	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.10 tersebut, persamaan regresi linear sederhana untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dituliskan,  $Y = 11,977 + 0,594 X_2$ . Nilai b sebesar 0,594 mengindikasikan bahwa setiap penambahan tingkat Lingkungan Kerja, diharapkan dapat menaikkan volume tingkat *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,594.

3) Pengaruh variabel *Komitmen Organisasi* (X<sub>3</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.837	4.268		3.711	.001
	KOMITMEN ORGANISASI	.476	.147	.413	3.242	.002

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.11 tersebut, persamaan regresi linear sederhana untuk variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dituliskan,  $Y = 15,837 + 0,476 X_3$ . Nilai b sebesar 0,476 mengindikasikan bahwa setiap penambahan tingkat Komitmen Organisasi, diharapkan dapat menaikkan volume tingkat *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,476.

**b) Uji Analisis Regresi Berganda**

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara bersama-sama.

Adapun hasil dari pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran nomor 113 halaman 122 dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.569	4.534		-1.228	.225
KEPUASAN KERJA	.486	.155	.391	3.132	.003
LINGKUNGAN KERJA	.298	.109	.348	2.727	.009
KOMITMEN ORGANISASI	.389	.104	.338	3.733	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.12 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -5,569 + 0,486 X_1 + 0,298 X_2 + 0,389 X_3 + e$$

Dari hasil perhitungan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta -5,569 artinya apabila variabel bebas (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi) sama dengan nol maka *Organizational Citizenship Behavior* mengalami penurunan sebesar -5,569.
- 2) Nilai Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,486 dengan arah hubungan positif. Nilai hubungan yang positif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

- 3) Nilai Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,298 dengan arah hubungan positif. Nilai hubungan yang positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 4) Nilai Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 0,389 dengan arah hubungan Positif. Nilai hubungan yang positif menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien determinasi (Adj R<sup>2</sup>) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X1, X2, dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS sebagaimana pada lampiran nomor 14 halaman 123 dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (adj R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.608	1.433
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA				

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,608 atau 60,8%, dapat diartikan bahwa variabel

bebas (kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi) mampu menerangkan sebesar 60,8% terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*). Sedangkan sisanya 39,2% (100% - 60,8%) diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

#### **4. Pengujian Hipotesis**

##### **a. Uji t (Parsial)**

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t (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  $53 - 3 - 1 = 49$  sehingga diketahui t tabel sebesar 2.009. Adapun hasil uji t sebagaimana pada lampiran nomor 15 halaman 124 dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut :



**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.569	4.534		-1.228	.225
	KEPUASAN KERJA	.486	.155	.391	3.132	.003
	LINGKUNGAN KERJA	.298	.109	.348	2.727	.009
	KOMITMEN ORGANISASI	.389	.104	.338	3.733	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah 2020

### 1). Pengujian hipotesis pertama (H1)

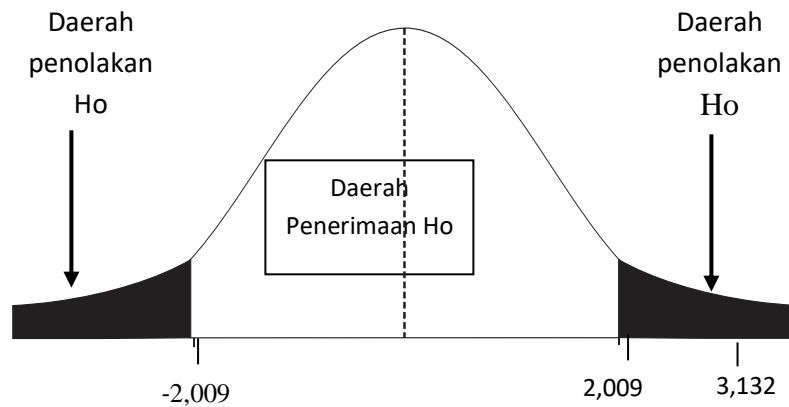
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_{01} : \beta_1 = 0$  tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$  terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior*. Pada Tabel 4.14, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,132 > 2,009$  bernilai positif menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian, maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang

berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



**Gambar 4.1**  
**Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 1**

## 2). Pengujian hipotesis pertama (H1)

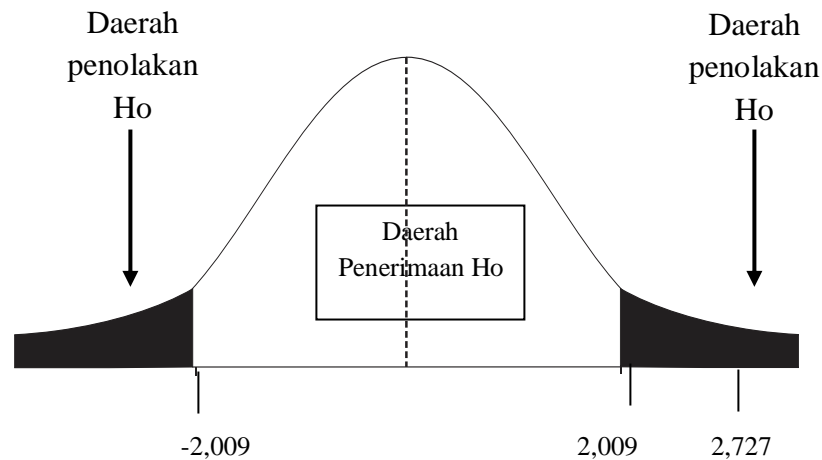
Hipotesis yang digunakan :

$H_{02}$  :  $\beta_2 = 0$  tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$H_{a2}$  :  $\beta_2 \neq 0$  terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada Tabel 4.14, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,727 > 2,009$  bernilai positif menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* dengan hasil nilai signifikan sebesar  $0,009 < 0,05$ . Dengan demikian, maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



**Gambar 4.2**  
**Daerah Penerimaan Uji t-statisik Hipotesis 2**

### 3). Pengujian hipotesis ketiga (H3)

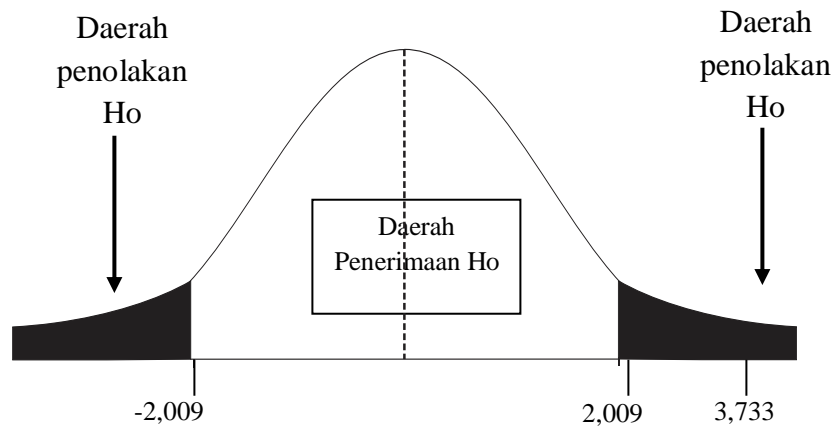
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_{03} : \beta_2 = 0$  Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ )

$H_{a3} : \beta_2 \neq 0$  Ada pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ )

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada Tabel 4.14, menunjukkan

bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,733 > 2,009$  dengan nilai positif menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



**Gambar 4.3**  
**Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 3**

**b. Uji F (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 adalah 2.79 diperoleh dengan rumus  $df = n-k-1$  artinya  $(53 - 3 - 1)$ ,  $F= 3 ; 49 = 2,79$ . Berikut ini adalah hasil uji F dengan SPSS versi 24.00 sebagaimana pada lampiran nomor 16 halaman 125 yang ditunjukkan pada tabel 4.15 sebagai berikut :

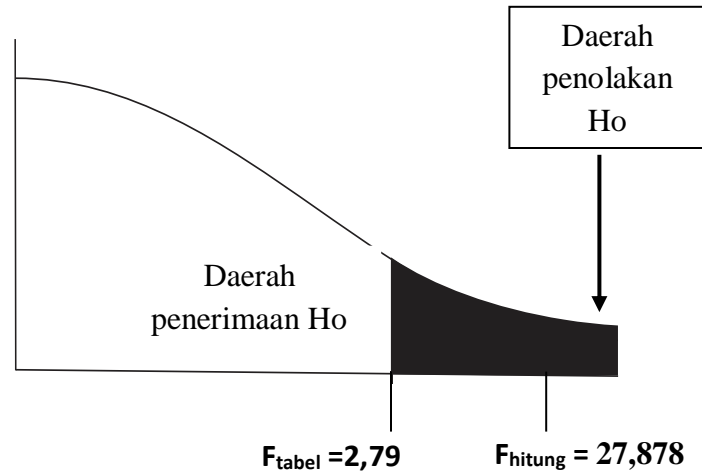
**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.633	3	57.211	27.878	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.556	49	2.052		
	Total	272.189	52			
a. Dependent Variable: OCB						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA						

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai F hitung 27,878 dan F tabel distribusi F yang diperoleh adalah 2,79. Sehingga nilai  $F_{hitung} 27,878 > F_{tabel} 2,79$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan Dengan demikian  $H_{o4}$  ditolak dan dan  $H_{a4}$  diterima atau  $X_1$  (Kepuasan Kerja),  $X_2$  (Lingkungan Kerja),  $X_3$  (Komitmen Organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

### Uji F (regresi simultan)



**Gambar 4.4**  
**Daerah Penerimaan Uji F-Statistik**

## 5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV. Decorus Temanggung didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,132 yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu sebesar 2,009 dan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV. Decorus Temanggung dan hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak ( $H_0$ ). Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Nuhayati pada tahun 2016 yang meneliti mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perwirabhakti Sejahtera Semarang. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV. Decorus Temanggung didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,727 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,009 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,009 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV. Decorus Temanggung dan hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (H<sub>0</sub>). Hasil pada pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Nuhayati pada tahun 2016 yang meneliti mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perwirabhakti Sejahtera Semarang. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV. Decorus Temanggung didapatkan hasil bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,733 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,009 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* CV. Decorus Temanggung dan hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) dalam penelitian ini dapat diterima dan (H<sub>0</sub>) ditolak. Hasil dari pengujian

hipotesis ketiga ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Devina Widjojo tahun 2012 yang meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Phoenix dan Hotel Grand Saraswati Semarang dan menghasilkan kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



## BAB V

### PENUTUP

#### 1. Kesimpulan

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

1. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung, nilai koefisien korelasi sebesar 0,640 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu Kepuasan Kerja juga mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,795, nilai t hitung sebesar 3,132 yang lebih besar dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya Kepuasan Kerja mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung, selain itu Kepuasan Kerja juga memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung,
2. Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung, nilai koefisien korelasi sebesar 0,693 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu Kepuasan Kerja juga mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung yang ditunjukkan dengan nilai

koefisien regresi sebesar 0,594, nilai t hitung sebesar 2,727 yang lebih besar dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya Lingkungan Kerja mempunyai hubungan dan juga memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung.

3. Komitmen Organisasi mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,413 yang termasuk dalam kategori sedang. Selain itu Komitmen Organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,476, nilai t hitung sebesar 3,733 yang lebih besar dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya Komitmen Organisasi mempunyai hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung, selain itu Komitmen Organisasi juga memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Decorus Temanggung.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan komitmen organisasi ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan CV. Decorus Temanggung. Dari pengujian statistik F yang telah dilakukan, diperoleh nilai

$F_{hitung}$  sebesar 27,878 >  $F_{tabel}$  sebesar 2.79 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan  $H_4$  dapat diterima.

5. Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan CV. Decorus Temanggung yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 60,8% artinya Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan CV Decorus Temanggung.

## 2. Saran

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

1. Perusahaan sebaiknya melakukan pengecekan secara berkala terhadap mesin yang rusak. Agar keefektifan kerja dapat berjalan sesuai dengan target dan kepuasan kerja karyawan lebih meningkat. Perusahaan Sesekali boleh juga melakukan survei karyawan dengan menggunakan kuesioner atau menggunakan kotak saran, dengan begitu pimpinan dapat mengetahui masalah yang dialami karyawan.
2. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas kerja yang baik pula. perusahaan juga harus memperhatikan kebisingan di tempat kerja. mengganti mesin yang terlalu bising dengan yang bersuara lebih halus karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Jika lingkungan kerja telah tertata dengan baik, maka peningkatan perilaku OCB dapat meningkat.

3. Perusahaan sebaiknya ciptakan hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahannya sehingga komitmen untuk bersama-sama membesarkan perusahaan semakin kuat. Segala sesuatu tidak mungkin akan tercapai tanpa tujuan yang jelas. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyampaikan tujuan-tujuan besar yang akan diraih bersama para karyawan. Sampaikan visi dan misi maka secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat kerja dari para karyawan sehingga mereka berkeinginan untuk ikut andil dalam meraih tujuan besar tersebut. Sesekali boleh dilakukan dengan menyurvei karyawan dengan menggunakan kuesioner, dengan begitu pimpinan dapat mengetahui masalah yang dialami karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan OCB di perusahaan, agar lebih banyak mengembangkan variabel independen yang dapat mempengaruhi OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Putri. 2018. *Hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan Organizational citizenship behavior pada Pramuniaga di Toko X Ygyakarta*. Yogyakarta : Journal Universitas mercubuana. Diunduh 27 Juli 2019.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gunawan. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Maton Hause Land*. Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Hayat, Nahrul. 2018. *Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada Karyawan PT. Semen Santosa*. Makassar : 2 Journal UIN Alauddin. Diunduh 2 februari 2020.
- Kurniawan, Albert. 2015. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap Organization citizenship behavior*. Bandung : Universitas Kristen Maranatha.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Muhsin. 2008. *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi guru terhadap motivasi belajar*. Semarang : e journal Unnes.
- Musyarofah, 2004. *Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior Pegawai Kecamatan Ambarawa*. Skripsi Tidak diterbitkan. Ungaran : Undaris.
- Nurhayati, Dian. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational citizenship behavior studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Semarang*. Semarang : Universitas Pandanaran.
- Otmo, Fransiscus Jefri. 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB pada karyawan PT. Menara Agung*. Padang : Universitas Padang.
- Priyatno dwi, 2012 *Tehnik Mudah da Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta : Gava Media.
- Rahajaan, Thomas E.V. 2014. *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja, stres kerja kepuasan kerja dan Organizational citizenship behavior studi pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgar*. Malang : Universitas Brawijaya.

- Rini, Gita Setya. 2014. *Analisis Pengaruh komitmen organisasional terhadap Organization citizenship behavior Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto*. Semarang : e Journal UNDIP.
- Ristiana, Merry. 2013. *Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. Surabaya : e- Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Untag.
- Robbins, Stephen dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robert dan Douglass. 1996. *Teknik Statistika Untuk Bisnins Dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Santosa, Ratna Dewi. 2007. *Pengaruh Trait Kepribadian dan Kualitas Kehidupan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil di Bali*. Bali : Universitas Udayana.
- Sari, Fransiska Fitri Kurnia. 2012. *Pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional*. Semarang : e journal STIE Widya Manggala.
- Sari, Nur Winda. 2018. *Pengaruh komitmen organisasi dan penerapan good corporate governance teradap kinerja perusahaan*. Bandung : e journal Unpas.
- Siagian, Sondang P. 2015. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen Dengan Pendekatan Kuantitatif, Kulitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi. Cetakan Kelima*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, Wiratna, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. *Organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Manado : e Journal Universitas Sam Ratulangi. Diunduh 20 Oktober 2018
- Titisari, purnamie. 2014. *peranan organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta : Mitra wacana media.
- Triyanto, Agus. 2009. *Organizational citizenship behavior dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan*. Bandung : Universitas Kristen Maranatha.
- Usman & Akbar. 2011. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo, Ari. 2012. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap *Organization citizenship behavior pada Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Wicaksana, Rony Hardiansyah. 2017. Kineja yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. Surakarta : e Journal Universitas Slamet Riyadi.
- Widjojo, Devina Srie Koentarsih. 2012. *Analisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior studi pada karyawan Hotel Phoenix dan Hotel Grand Saraswati Semarang*. Semarang : e Journal Undip. Diunduh 23 oktober 2018.
- Yusuf, Mardiana Ria ; Syarif, Darman. 2018. *Komitmen organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar : Nas Media Pustaka.

# *LAMPIRAN-LAMPIRAN*



## KUESIONER

Kepada Yang Terhormat

Bapak / Ibu Karyawan / Karyawati

Di CV. Decorus Temanggung

Dengan hormat,

Dengan ini perkenankan saya memperkenalkan diri, nama : Cika Shintya Wardanti, NIM : 15.51.0006 adalah mahasiswi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran. Pada saat ini saya sedang menyusun Skripsi mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Bagian Pembahanan, Assembling dan Finishing CV. Decorus Temanggung)”.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati bagian tersebut untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya sajikan disini dengan jawaban yang sebenar-benarnya. Jawaban Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati merupakan data yang sangat berharga bagi saya dalam menguji hipotesis penelitian ini.

Atas kesediaan dan peran serta Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Cika Shintya Wardanti

**A. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berilah tanda silang ( X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat

Bapak/Ibu

- ✓ Jawaban sangat setuju (SS) Mendapat Skor / Nilai 5
- ✓ Jawaban setuju (S) Mendapat Skor / Nilai 4
- ✓ Jawaban Netral (N) Mendapat Skor / Nilai 3
- ✓ Jawaban tidak setuju (TS) Mendapat Skor / Nilai 2
- ✓ Jawaban sangat tidak setuju (STS) Mendapat Skor / Nilai 1

2. Jawaban saudara/i tidak berpengaruh terhadap karir/jabatan bapak/ibu.

Untuk itu dimohon memberikan jawaban seobyektif mungkin yang sesuai dengan kenyataan di lapangan,

**B. KARAKTERISTIK RESPONDEN**

1. Nama : ..... (Boleh tidak diisi)

2. Jenis Kelamin :a. Pria b. Wanita

3. Pendidikan : a. SD

b. SMP/Sederajat

c. SMA /Sederajat

d. D3/Ahli Madya

e. S1

4. Lama Bekerja : ..... tahun

**A. DAFTAR PERTANYAAN**  
**Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)**

NO	PERTANYAAN	Skor Kuesioner				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa puas atas pencapaian hasil kerja saya					
2.	Saya diberikan gaji sesuai Upah Minimum Rakyat (UMR)					
3.	Saya senang diberikan kesempatan untuk mencoba belajar hal baru dari pekerjaan					
4.	Saya sering mengeluhkan adanya jam overtime/lembur kerja					
5.	Petugas Satpam yang keliling dapat membantu meringankan beban kerja saya					
6.	Kerjasama antarasaya dengan rekan kerja sudah terbangun dengan baik					
7.	Kondisi mesin yang rusak membuat jam kerja kurang efektif					

**Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

NO	PERTANYAAN	Skor Kuesioner				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja					
2.	Penerangan di dalam ruang produksi cukup terang					
3.	Fentilasi sebagai sirkulasi udara kurang memadai					
4.	Menurut saya penggunaan Blower sebagai alat penghisap debu sangat efektif					
5.	Saya setuju dengan penataan mesin pada area kerja					
6.	Saya setuju dengan penggunaan masker di tempat kerja					
7.	Menurut saya suara mesin cukup bising					

### Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

NO	PERTANYAAN	Skor kuesioner				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kemauan dan keinginan saya					
2.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini					
3.	Saya memilih bertahan bekerja dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
4.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya					
5.	Menurut saya menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana					
6.	Saya merasa sudah menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini					
7.	Menurut saya menggunakan izin dengan berbagai alasan untuk menghindari pekerjaan adalah tindakan tidak baik					

### *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

NO	PERTANYAAN	Skor Kuesioner				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya membantu pekerjaan teman saya dengan sukarela demi kemajuan organisasi					
2.	Menurut saya disiplin dan tanggung jawab para pekerja sudah berjalan dengan efektif					
3.	Para pekerja mempunyai rasa saling menghormati					
4.	Saya selalu bersedia melakukan tugas ekstra untuk perusahaan					
5.	Menurut saya patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja adalah kunci keberhasilan organisasi					
6.	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan					
7.	Saya selalu menumbuhkan sikap saling toleransi terhadap rekan kerja					

## LAMPIRAN IDENTITAS RESPONDEN

NO.	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	P	23	SMA	4 tahun
2	P	20	SMA	1 tahun
3	P	25	SMP	6 tahun
4	P	27	SMA	6 tahun
5	P	30	SMP	10 tahun
6	P	29	SMA	5 tahun
7	L	35	SMP	17 tahun
8	L	19	SMA	1 tahun
9	L	20	SMA	1 tahun
10	L	25	SMA	4 tahun
11	L	32	SMA	12 tahun
12	L	33	SMP	15 tahun
13	L	27	SMP	3 tahun
14	L	25	SMA	6 tahun
15	L	23	SMA	4 tahun
16	L	19	SMA	1 tahun
17	L	20	SMA	1 tahun
18	P	19	SMA	1 tahun
19	L	24	SMA	5 tahun
20	P	24	SMA	3 tahun
21	P	28	SMA	9 tahun
22	L	30	SMP	9 tahun
23	L	40	SMP	19 tahun
24	L	26	SMA	7 tahun
25	P	32	SMP	12 tahun
26	P	22	SMA	3 tahun
27	P	40	SMP	18 tahun
28	L	37	SMP	15 tahun
29	L	19	SMA	1 tahun
30	L	20	SMA	1 tahun
31	L	25	SMP	5 tahun
32	L	28	SMP	6 tahun
33	L	33	SD	7 tahun
34	P	34	SMP	9 tahun
35	P	19	SMA	1 tahun
36	L	19	SMA	1 tahun

37	P	25	SMP	3 tahun
38	P	27	SMP	5 tahun
39	P	30	SMP	5 tahun
40	P	23	SMA	2 tahun
41	P	31	SMP	10 tahun
42	P	29	SMP	8 tahun
43	L	21	SMA	3 tahun
44	L	25	SMA	6 tahun
45	L	24	SMA	5 tahun
46	L	22	SMA	3 tahun
47	P	21	SMA	2 tahun
48	P	21	SMA	2 tahun
49	P	24	SMA	3 tahun
50	L	29	SMP	4 tahun
51	L	26	SMA	3 tahun
52	L	30	SMA	7 tahun
53	L	33	SMP	12 tahun

DATA HASIL PENELITIAN UJI COBA 10 RESPONDEN

No	KEPUASAN KERJA (X1)							TO TA L	LINGKUNGAN KERJA (X2)							TO TA L	KOMITMEN ORGANISASI (X3)							TO TA L	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)							TO TA L
	X 1 1	X 1 2	X 1 3	X 1 4	X 1 5	X 1 6	X 1 7		X 2 1	X 2 2	X 2 3	X 2 4	X 2 5	X 2 6	X 2 7		X 3 1	X 3 2	X 3 3	X 3 4	X 3 5	X 3 6	X 3 7		X 3	Y 1	Y .2	Y .3	Y .4	Y .5	Y .6	
1	4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	
2	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	
3	4	3	4	4	4	4	4	27	3	4	3	4	3	4	4	25	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	3	3	4	4	24	
4	4	4	3	4	4	4	3	26	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	5	4	5	5	33	5	4	4	3	4	4	28	
5	4	5	5	4	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	4	4	5	30	
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	
7	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	35	
8	4	4	5	4	5	5	4	31	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	
9	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	
10	5	4	4	5	4	5	5	32	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	28	

**Lampiran 4**

**TABULASI DATA HASIL KUESIONER**

No	KEPUASAN KERJA (X1)							TOT AL	LINGKUNGAN KERJA (X2)							TOT AL	KOMITMEN ORGANISASI (X3)							TO TA L	ORGANIZATIO NAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)							TOT AL
	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7		X1	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6		X 2. 7	X2	X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5		X 3. 6	X 3. 7	X3	Y .1	Y .2	Y .3	Y .4	
<b>1</b>	5	4	4	4	5	4	5	31	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	5	28	4	4	3	5	4	3	5	28
<b>2</b>	4	5	4	4	4	5	4	30	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	4	5	4	33	4	4	4	5	4	5	4	30
<b>3</b>	4	4	5	4	5	3	5	30	4	4	3	4	4	3	4	26	4	3	5	4	3	4	4	27	5	4	4	4	4	4	4	29
<b>4</b>	5	4	5	4	4	4	5	31	4	4	4	5	4	4	4	29	4	5	5	4	4	5	5	32	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>5</b>	5	4	5	4	4	5	4	31	5	5	5	4	4	5	4	32	5	4	4	5	4	3	4	29	4	4	4	5	4	4	4	29
<b>6</b>	5	4	4	5	4	4	5	31	4	4	4	5	5	4	4	30	4	3	5	4	5	4	5	30	4	4	4	5	4	4	5	30
<b>7</b>	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	5	5	4	4	4	31	4	4	4	5	4	5	5	31
<b>8</b>	4	5	4	5	5	4	4	31	5	5	4	4	5	4	5	32	5	3	5	5	4	5	4	31	5	5	4	5	4	4	5	32
<b>9</b>	4	4	5	5	4	4	5	31	5	5	5	5	5	4	4	33	5	4	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	4	4	33
<b>10</b>	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>11</b>	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	3	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	28



12	5	5	4	4	4	5	5	32	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	4	3	4	31	4	4	4	4	5	4	5	30
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	4	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	3	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	5	5	5	33	4	5	3	4	5	3	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	4	5	5	4	32	4	4	4	5	3	3	4	27	4	5	5	4	5	4	5	32
19	5	5	5	4	4	4	5	32	4	4	4	5	4	4	5	30	5	4	3	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	4	5	4	4	4	5	31	4	4	3	5	4	4	4	28	4	4	4	4	2	3	5	26	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	4	3	4	4	5	28	3	4	4	4	3	3	5	26	3	4	3	3	4	4	4	25
22	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	3	5	3	3	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	5	5	5	4	5	4	32	3	3	4	4	5	5	5	29	5	4	3	3	5	3	5	28	4	3	4	5	4	4	4	28
24	5	4	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	5	30	3	4	4	4	4	4	4	27
26	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	4	5	4	3	4	28	5	4	4	5	4	4	4	30
27	5	4	5	4	4	4	5	31	4	4	5	5	4	4	4	30	5	3	3	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	5	29
28	4	3	4	3	5	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	21	5	4	5	3	5	5	5	32	3	4	4	4	4	3	4	26
29	5	4	5	4	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	27	5	4	4	4	4	4	4	29
30	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	5	5	4	32	5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	4	4	33
31	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	5	4	5	4	30	5	4	4	4	3	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	4	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	4	5	3	5	5	32	5	5	5	5	5	4	4	33
33	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	2	5	4	28	4	4	5	4	4	5	5	31
34	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	5	4	4	4	31	5	4	4	4	4	4	4	29
36	3	4	4	4	4	4	5	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	5	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	5	4	4	5	4	4	31	3	5	5	4	4	4	5	30	4	4	5	4	3	3	5	28	5	5	3	4	5	4	5	31

<b>38</b>	5	3	5	5	4	4	5	31	5	5	5	4	5	4	3	31	5	4	4	4	3	3	4	27	5	4	3	5	4	5	3	29
<b>39</b>	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	4	3	4	5	4	28	4	5	5	5	3	3	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>40</b>	5	4	4	5	5	5	5	33	4	4	5	4	5	5	4	31	4	5	4	4	4	3	4	28	5	5	4	4	4	5	4	31
<b>41</b>	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	4	4	3	4	5	28	4	4	4	4	4	5	4	29
<b>42</b>	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	5	4	4	4	4	29	3	5	4	5	3	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>43</b>	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	5	4	3	5	4	29	5	5	5	5	4	4	4	32
<b>44</b>	5	4	4	3	4	4	4	28	5	4	4	4	3	4	4	28	4	5	4	4	3	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>45</b>	4	4	4	4	5	4	4	29	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	5	4	3	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>46</b>	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	3	5	4	5	4	29	3	4	4	5	5	4	5	30
<b>47</b>	4	4	5	5	4	4	4	30	3	4	4	4	5	4	4	28	5	5	4	5	3	4	3	29	5	4	4	5	4	4	5	31
<b>48</b>	4	4	4	4	5	5	4	30	5	4	4	4	4	5	4	30	5	4	4	5	3	4	3	28	4	4	4	5	4	4	4	29
<b>49</b>	5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	5	4	4	4	5	31	3	4	5	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	5	4	29
<b>50</b>	5	3	4	4	5	4	5	30	4	4	4	5	4	4	3	28	3	5	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>51</b>	4	4	5	4	4	4	5	30	5	5	4	4	4	4	4	30	2	4	4	5	4	5	5	29	4	4	4	5	4	4	5	30
<b>52</b>	5	4	4	3	5	4	5	30	4	4	5	4	3	4	4	28	3	5	5	4	4	5	4	30	4	4	5	4	4	5	4	30
<b>53</b>	5	4	5	4	5	4	5	32	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	<b>0.6319</b>	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

**Distribusi Nilai t-tabel**

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
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	<b>2.00958</b>	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 F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	<b>2.79</b>	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78

**HASIL UJI VALIDITAS DARI 10 RESPONDEN**

**1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>Correlations</b>									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Y
X1.1	Pearson Correlation	1	.447	.302	1.000**	.600	.655*	.745*	.824**
	Sig. (2-tailed)		.195	.397	.000	.067	.040	.013	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.447	1	.674*	.447	.447	.488	.556	.756*
	Sig. (2-tailed)	.195		.033	.195	.195	.153	.095	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.302	.674*	1	.302	.603	.592	.674*	.774**
	Sig. (2-tailed)	.397	.033		.397	.065	.071	.033	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	1.000**	.447	.302	1	.600	.655*	.745*	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.195	.397		.067	.040	.013	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.600	.447	.603	.600	1	.655*	.447	.760*
	Sig. (2-tailed)	.067	.195	.065	.067		.040	.195	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.655*	.488	.592	.655*	.655*	1	.488	.788**
	Sig. (2-tailed)	.040	.153	.071	.040	.040		.153	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.745*	.556	.674*	.745*	.447	.488	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.013	.095	.033	.013	.195	.153		.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y	Pearson Correlation	.824**	.756*	.774**	.824**	.760*	.788**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.011	.009	.003	.011	.007	.002	
	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).									

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Y
X2.1	Pearson Correlation	1	.745*	1.000**	.745*	1.000**	.745*	.913**	.955**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.013	.000	.013	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.745*	1	.745*	1.000**	.745*	1.000**	.816**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.013		.013	.000	.013	.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	.745*	1	.745*	1.000**	.745*	.913**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.013	.000	.013	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.745*	1.000**	.745*	1	.745*	1.000**	.816**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.013		.013	.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	.745*	1.000**	.745*	1	.745*	.913**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.013		.013	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.745*	1.000**	.745*	1.000**	.745*	1	.816**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.013	.000	.013		.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.913**	.816**	.913**	.816**	.913**	.816**	1	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.004	.000	.004		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y	Pearson Correlation	.955**	.907**	.955**	.907**	.955**	.907**	.948**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	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).									

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

### 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Y
X3.1	Pearson Correlation	1	.609	.813**	.899**	.609	.899**	.813**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.062	.004	.000	.062	.000	.004	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.609	1	.802**	.739*	1.000**	.739*	.802**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.062		.005	.015	.000	.015	.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.813**	.802**	1	.921**	.802**	.921**	1.000**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005		.000	.005	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.899**	.739*	.921**	1	.739*	1.000**	.921**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000		.015	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.609	1.000**	.802**	.739*	1	.739*	.802**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.005	.015		.015	.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.899**	.739*	.921**	1.000**	.739*	1	.921**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	.015		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.813**	.802**	1.000**	.921**	.802**	.921**	1	.962**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.000	.000	.005	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y	Pearson Correlation	.889**	.860**	.962**	.970**	.860**	.970**	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000	
	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).									

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00



#### 4. Hasil Uji Validitas Variabel OCB (Y)

Correlations									
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	total
y.1	Pearson Correlation	1	.745*	.778**	.668*	.899**	.745*	.609	.849**
	Sig. (2-tailed)		.013	.008	.035	.000	.013	.062	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.2	Pearson Correlation	.745*	1	.745*	.896**	.905**	1.000**	.816**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.013		.013	.000	.000	.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.3	Pearson Correlation	.778**	.745*	1	.859**	.899**	.745*	.913**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.008	.013		.001	.000	.013	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.4	Pearson Correlation	.668*	.896**	.859**	1	.927**	.896**	.836**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.001		.000	.000	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.5	Pearson Correlation	.899**	.905**	.899**	.927**	1	.905**	.800**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.6	Pearson Correlation	.745*	1.000**	.745*	.896**	.905**	1	.816**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.013	.000	.000		.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y.7	Pearson Correlation	.609	.816**	.913**	.836**	.800**	.816**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.062	.004	.000	.003	.005	.004		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.849**	.936**	.924**	.943**	.984**	.936**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	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).									

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**HASIL UJI RELIABILITAS**

**1. RELIABILITAS VARIABEL KPUASAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	7

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	27.3000	8.456	.761	.877
x1.2	27.3000	8.011	.638	.892
x1.3	27.2000	7.956	.665	.888
x1.4	27.3000	8.456	.761	.877
x1.5	27.3000	8.678	.680	.885
x1.6	27.1000	8.767	.722	.882
x1.7	27.3000	7.567	.771	.874

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**2. RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	7

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	27.1000	10.767	.934	.966
x2.2	27.1000	12.100	.879	.970
x2.3	27.1000	10.767	.934	.966
x2.4	27.1000	12.100	.879	.970
x2.5	27.1000	10.767	.934	.966
x2.6	27.1000	12.100	.879	.970
x2.7	27.0000	12.000	.932	.967

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

### 3. RELIABILITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X<sub>3</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	27.8000	10.178	.837	.967
x3.2	27.7000	11.344	.818	.966
x3.3	27.6000	11.156	.950	.959
x3.4	27.7000	9.789	.955	.956
x3.5	27.7000	11.344	.818	.966
x3.6	27.7000	9.789	.955	.956
x3.7	27.6000	11.156	.950	.959

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

### 4. RELIABILITAS VARIABEL OCB (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	26.8000	12.844	.789	.967
Y.2	26.8000	13.511	.918	.959
Y.3	26.8000	12.400	.892	.959
Y.4	27.0000	11.556	.913	.960
Y.5	26.9000	12.100	.978	.952
Y.6	26.8000	13.511	.918	.959
Y.7	26.7000	13.789	.858	.963

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**HASIL UJI KORELASI SEDERHANA**

**1. KEPUASAN KERJA TERHADAP OCB**

<b>Correlations</b>			
		KEPUASAN KERJA	OCB
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
OCB	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**2. LINGKUNGAN KERJA TERHADAP OCB**

<b>Correlations</b>			
		Lingkungan Kerja	OCB
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
OCB	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**3. KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP OCB**

<b>Correlations</b>			
		KOMITMEN ORGANISASI	OCB
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.413**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	53	53
OCB	Pearson Correlation	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	53	53

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

**HASIL UJI KORELASI BERGANDA**

<b>Model Summary</b>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.794 <small>a</small>	.631	.608	1.433	.631	27.878	3	49	.000

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**HASIL UJI REGRESI SEDERHANA**

**1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kepuasan kerja**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.982	4.157		1.199	.236
KEPUASAAN KERJA	.795	.134	.640	5.943	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.977	2.584		4.635	.000
LINGKUNGAN KERJA	.594	.087	.693	6.863	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Komitmen Organisasi**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.837	4.268		3.711	.001
KOMITMEN ORGANISASI	.476	.147	.413	3.242	.002

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**HASIL UJI REGRESI BERGANDA**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.569	4.534		-1.228	.225
KEPUASAN KERJA	.486	.155	.391	3.132	.003
LINGKUNGAN KERJA	.298	.109	.348	2.727	.009
KOMITMEN ORGANISASI	.389	.104	.338	3.733	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.608	1.433
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00



**HASIL UJI t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.569	4.534		-1.228	.225
	KEPUASAN KERJA	.486	.155	.391	3.132	.003
	LINGKUNGAN KERJA	.298	.109	.348	2.727	.009
	KOMITMEN ORGANISASI	.389	.104	.338	3.733	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00

**Hasil Uji f**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.633	3	57.211	27.878	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.556	49	2.052		
	Total	272.189	52			
a. Dependent Variable: OCB						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS versi 24.00



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
UNDARIS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No. 13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
Website : <http://feb.undaris.ac.id> email : [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIS No. 052/A.III/6/IV/2020 tanggal 20 April 2020 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor kepala  
Pangkat / Golongan : Pembina, IV/a  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata, III/c  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata, III/c  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya.

Nama : Cika Shintya Wardanti  
N I M : 15510006  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada CV. Decorus Kabupaten Temanggung

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86,46 Equivalent = A

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

Ketua,

**Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM**  
NIDN. 0606096202

Anggota,

**Nunuk Supraptini, SE., MM**  
NIDN : 0614086601

Anggota,

**Dr. Eka Handriani, SE., MM**  
NIDN : 0607047601

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIS

**Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si**  
NIDN : 0606055690



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
UNDARIS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No. 13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929  
Website : <http://feb.undaris.ac.id> email : [feb@undaris.ac.id](mailto:feb@undaris.ac.id)

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 17 Oktober 2020 pukul 08:00 WIB, berdasarkan Surat keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 052/A.III/6/IV/2018 tanggal 20 April 2018 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1).

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata, III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata, III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses bimbingan skripsi :  
Nama : Cika Shintya Wardanti  
NIM : 15510006  
Program studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada CV. Decorus Kabupaten Temanggung

No	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1.	Penunjukan Dosen Pembimbing	17 Oktober 2018	
2.	Penyusunan Proposal Skripsi	11 Mei 2020	
3.	Instrumen Penelitian	15 Mei 2020	
4.	Ijin Pelaksanaan Penelitian	2 Juni 2020	
5.	Pengumpulan Data	27 Juli 2020	
6.	Analisis Data	30 Juli 2020	
7.	Penyusunan Laporan/Skripsi	20 Agustus 2020	

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

Pembimbing Utama,

**Nunuk Supraptini, SE., MM**  
NIDN : 0614086601

Pembimbing Pendamping,

**Dr. Eka Handriani, SE., MM**  
NIDN : 0607047601

Mengetahui  
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS

**Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si**  
NIDN : 06060556901

