

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT. CAKRA GUNA
KARYA NUSA CABANG BATURAJA**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M.)**



Oleh :

**BATARA NANDA
NPM: 19 11 006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BATURAJA
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Rivai (2018:4) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dimana dalam suatu organisasi perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu perilaku organisasi seorang karyawan dalam perusahaan yaitu mengenai *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Menurut Hendarto (2014:3) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Menurut Titisari (2014:18) faktor yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Sutrisno (2015:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Mathis dalam Sopiah (2011:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Seorang karyawan haruslah memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* agar memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, begitu juga pada perusahaan tempat penelitian ini yaitu PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja. PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja merupakan perusahaan

yang bergerak di bidang distribusi dan marketing produk rokok. Beberapa faktor yang mempengaruhi *organization citizenship behavior*, diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Fenomena dalam penelitian ini terdapat karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja memiliki *organization citizenship behavior* yang cukup rendah hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kurang yaitu berkaitan dengan Gaji dan keuntungan, dalam bekerja karyawan dibebankan dengan target-target penjualan rokok yang terkadang sulit di capai oleh karyawan sehingga gaji atau keuntungan yang diterima karyawan tidak tetap karena mayoritas karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja sebagai sales, setiap karyawan yang mampu menjual rokok melebihi target perusahaan maka akan mendapatkan bonus diluar gaji yang diberikan perusahaan, dikarenakan gaji tetap yang diberikan oleh perusahaan cukup kecil maka karyawan harus bekerja keras untuk mencapai target yang diberikan perusahaan. Selain itu kesempatan untuk maju pada setiap karyawan juga sulit didapatkan hal ini dikarenakan kenaikan jabatan hanya akan didapatkan untuk pegawai yang sudah bekerja lebih dari 10 hingga 20 tahun kerja dan memiliki pelatihan serta pendidikan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Rekan kerja di PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja kurang memiliki kedekatan antar sesama karyawan hal ini dikarenakan setiap karyawan memenuhi kebutuhannya masing-masing dalam pencapaian target setiap periodenya dan setiap karyawan dibagi rute penjualannya yaitu area Prabumulih, area Baturaja dan area Muaradua, maka dari itu terkadang antar karyawan kurang memiliki interaksi yang intensif kecuali pada saat bekerja didalam kantor.

Komitmen organisasi karyawan juga terlihat kurang baik jika dilihat dari hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi dapat dilihat setiap periodenya perusahaan dapat melakukan pergantian karyawan dan pemutusan kontrak kerja, hal ini lah yang menyebabkan karyawan terkadang tidak memiliki jiwa inisiatif yang tinggi untuk menimbulkan sifat *organization citizenship behavior*. Selain itu keinginan untuk bekerja keras karyawan juga terkadang sering sekali mengalami hambatan hal ini dikarenakan rokok yang dijual oleh perusahaan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja kurang diminati oleh masyarakat terlihat dari jarang sekali terlihat rokok-rokok yang dijual disetiap daerah, rokok yang dijual perusahaan adalah rokok Cakra Kresna 12 F, Cakra Kresna 16 F, Cakra Prima 12 K, Cakra Prima 16 K, Fim Bold 20 F, Jala 12 K, On Bold 12 F, On Bold 20 F, On Line 16 F, On Line 16 K, On Line Bold 16 F Dan On Line Bold 20 F, keduabelas jenis rokok yang dijual PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja sangat jarang dikenali oleh masyarakat.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan?.

1.3 Tujuan

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

- b. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar dapat meningkatkan *organization citizenship behavior* karyawan.
- c. Bagi universitas, hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber daya manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sunyoto (2012:1), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:14), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

4.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:21), fungsi manajemen sumber daya manusia itu meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah j,agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2015:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang ditunjukkan individu terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan sikap ini dicerminkan melalui bentuk kinerja yang baik.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.

3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan menonton atau tidak.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Sutrisno (2015:77) antara lain sebagai berikut:

1. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Widodo (2015:175) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2. Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan.

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari

pada yang diterima orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Mencapai nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Sopiah (2011:171) menyebutkan sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk promosi
2. Faktor intrinsik
3. Kondisi pekerjaan
4. Pendidikan
5. Usaha pribadi
6. Sistem gaji
7. Jam kerja
8. Hakikat pekerjaan
9. Kesempatan untuk maju / berkembang.

Menurut Wibowo (2013:505) hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif dan negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang yang dari lemah sampai kuat. Beberapa korelasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Pelibatan kerja
3. *Organizational Citizenship Behavior*
4. Komitmen organisasi
5. Kemangkiran
6. Turnover
7. Perasaan stres
8. Prestasi kerja

5.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Zainal, dkk (2015:623) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- a. Isi pekerjaan
penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- c. Organisasi dan manajemen.
Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

d. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lain seperti adanya insentif.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

f. Rekan kerja.

rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan.

g. Kondisi pekerjaan.

Kondisi pekerjaan termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat karir.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mathis (Sopiah, 2011:155) komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen Organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dikatakan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Newstrom (Sopiah, 2011:155) komitmen organisasi ditandai dalam tiga hal:

- 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
- 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Menurut Hunt dan Morgan (Sopiah, 2011:156) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen Organisasi yang tinggi bila:

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Berkeinginan untuk berusaha kearah kepercayaan untuk organisasi.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Menurut Steers dan Black (1994) memiliki pendapat yang hampir senada mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen Organisasi yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

- 1) Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Beberapa definisi tersebut menunjukkan dapat disimpulkan bahwa komitmen Organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- 1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.3.2 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Menurut Minner (1997) dalam Sopiah (2011:163) proses terjadinya komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) *Initial commitment*, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:
 - a) Karakteristik individu.
 - b) Harapan-harapan karyawan pada organisasi.
 - c) Karakteristik pekerjaan.
- 2) *Commitment during early employment*, fase ini karyawan sudah bekerja selama beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan terhadap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaan, dll.
- 3) *Commitment during later career* faktor yang berpengaruh terhadap komitmen fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan social yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Misalnya, Steers (1985) dalam Sopiah (2011:163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi pekerjaan, termasuk masa jabatan dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berada dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerjaa-pekerjaan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2011:165) mengemukakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
- b. Keinginan untuk bekerja keras
- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi

2.4 *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

2.4.1 *Pengertian Organization Citizenship Behavior*

Menurut Batson (Hendarto, 2014:3) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan bisa mulai dari tindakan tanpa pamrih sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja fomal pekerja, tetapi meskipun demikian mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerja yang melebihi tunjangan peran atau posisi dalam lingkungan kerja.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Simanullang (2010: 21-26) mengemukakan indikator *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas perkembangannya *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi. Didalam organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

2. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* secara individual maupun kelompok. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga mempengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasi.

3. Persepsi terhadap dukungan Organisasi

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan keseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4. Persepsi terhadap kualitas hubungan interaksi atasan-bawahan

Apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

5. Masa kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediksi *Organizational Citizenship Behavior* karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan dalam organisasi. Karyawan yang telah lama bekerja disuatu organisasi memiliki kedekatan dan keterkaitan yang kuat terhadap organisasi tersebut

6. Jenis kelamin

Perilaku-perilaku bekerja seperti menolong orang lain, bersahabat, dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada laki-laki.

2.4.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Simanullang (2010:28) *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan:

1. *Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu meningkatkan produktifitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan contoh yang baik ke seluruh unit kerja kelompok.
2. *Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu meningkatkan produktifitas manajerial. Karyawan yang menampilkan *civic virtue* akan membantu manajerial mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja.
3. *Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu mengefesienkan penggunaan sumber daya Organisasi untuk tujuan-tujuan produktif. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pada suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajerial.

2.4.4 Indikator-indikator *Organization Citizenship Behavior*

Menurut Titisari (2014:7) dimensi yang digunakan untuk mengukur *organization Citizenship Behavior*:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan yang bersangkutan.

3) *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

4) *Courtesy*

Perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar karyawan, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperlihatkan orang lain.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana kecenderungan karyawan akan mengikuti perusahaan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

2.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Sutrisno (2015:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Titisari (2014:16) faktor internal yang

dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

2.6 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Mathis dalam Sopiah (2011:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Menurut Titisari (2014:18) faktor yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* karyawan adalah komitmen organisasi.

2.7 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Jurnal <i>Economia</i> , Volume 9, Nomor 1, April 2013	Variabel yang diteliti kepuasan kerja dan komitmen organisasional variabel x <i>Organizational Citizenship Behavior</i> variabel y . Metode pengumpulan datanya menggunakan metode survey dan analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sementara itu komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan.	- Variabel X_1 dan X_2 - Variabel Y - Alat Analisis	- Tempat Penelitian - Tahun Penelitian
2	Siti Nur Azizah Monikasari dan Rusdi Hidayat N	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah MegahCabang Surabaya). Jurnal <i>Bisnis Indonesia</i> ,	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa F hitung yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) karyawan PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya.	- Variabel X_1 dan X_2 - Variabel Y - Alat Analisis	- Tempat Penelitian - Tahun Penelitian

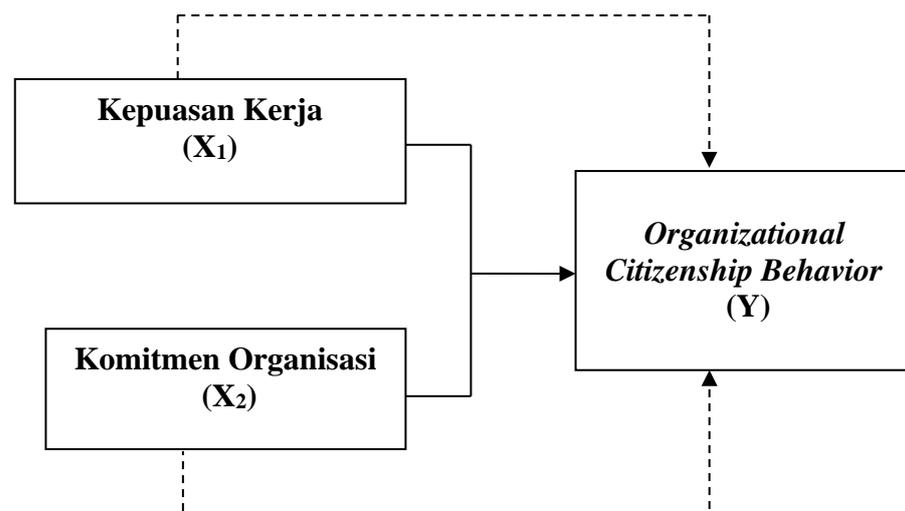
		Vol. 10 No. 2 Oktober 2019, 199-210	Kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y). Hasil thitung Motivasi Kerja yaitu H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini berarti motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (Y) karyawan PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya.		
3	Waspodo dan Minadaniati	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depok Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1, 2012	Variabel yang diteliti Kepuasan Kerja Dan iklim organisasi variabel X dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> variabel y, alat analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut: 1. Tingkat OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya terbilang cukup baik, dan untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari karyawan juga terbilang baik. 2. Dalam perhitungan regresi linier sederhana, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. 3. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. 4. Kepuasan kerja dan iklim	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X₁ - Variabel Y - Alat Analisis 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X₂ - Tempat Penelitian - Tahun Penelitian

			organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan karyawan pada. PT. Trubus Swadaya, khususnya pada Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan.		
4	Udhay Iqbal Wilkanandya dan Ketut Sudarma	The Role of Organizational Commitment in Improving Organizational Citizenship Behavior. Management Analysis Journal 9 (3) (2020)	Variabel X1 work life balance, Variabel X2 personality dan Variabel Y <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance tidak signifikan berpengaruh positif, sedangkan kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional dan komitmen organisasional mampu memediasi hubungan antara work life balance dan kepribadian pada perilaku kewargaan organisasi. Saran dari penelitian ini adalah perusahaan harus dapat mengembangkan lebih banyak kebijakan yang mendorong karyawan untuk menjadi bersemangat untuk berkontribusi.	- Variabel Y - Alat Analisis	- Variabel X ₁ - Variabel X ₂ - Tempat Penelitian - Tahun Penelitian

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*.



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan Pengaruh:

----- : Parsial

——— : Simultan

2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

3.2 Data dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Kuncoro (2010:157) data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu.

3.3 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Studi penelitian juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2010: 173). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja yaitu sebanyak 31 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menurut Arikunto (2010:112), apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Data Terlampir).

3.4 Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah perhitungan dengan rumus-rumus dari data hasil penelitian, tujuannya untuk menyajikan data dalam bentuk tampilan yang lebih bermakna dan dapat dipahami dengan jelas yang diberikan dalam penelitian ini, (Surakhmad, 2011:28).

3.4.1 Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari koesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan Skala *Likert* yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju .(Sugiyono, 2010:132).

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* akan diberi skor/ nilai sebagai berikut:

- | | | | |
|-------------------------|-------|---------|---|
| 1). Sangat Setuju | (SS) | = Nilai | 5 |
| 2). Setuju | (S) | = Nilai | 4 |
| 3). Netral | (N) | = Nilai | 3 |
| 4). Tidak Setuju | (TS) | = Nilai | 2 |
| 5). Sangat Tidak Setuju | (STS) | = Nilai | 1 |

3.4.2 Uji validitas dan reliabilitas

Validitas dan keandalan suatu hasil penelitian tergantung pada alat ukur yang digunakan dan data yang diperoleh. Jika alat ukur yang digunakan itu tidak valid dan tidak handal, maka hasilnya tidak menggambarkan keadaan yang

sesungguhnya. Untuk itu diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji validitas

Riduwan dan Sunarto (2010:348), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur atau yang diinginkan. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Riduwan dan Sunarto (2010:348) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasil akan tetap sama (konsisten).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right) \dots\dots\dots(3.1)$$

Dimana :

- r_{11} = realibilitas instrument
 k = banyak butir pertanyaan
 S_t^2 = deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Apabila nilai r_{11} (*cronbach's alpha*) di atas 0,6. Maka kuiseoner adalah realibel.

Apabila nilai r_{11} (*cronbach's alpha*) di atas 0,6. Maka kuiseoner adalah tidak realibel.

3.4.3 Transformasi data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *Metode of Sucesive Inteval (MSI)* skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner
2. Tentukan beberapa orang reponden mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi
4. Hitung proporsi komulatif (pk).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi komulatif
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

$$\text{Nilai Interval (scale value)} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under apper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

$$\text{Transformed Scala Value} = Y = SV + SV_{\min} + 1 \dots\dots\dots(3.2)$$

3.5 Pengujian Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi (Ghozali, 2010: 57-69).

Menurut Abdul (2011:78) Uji asumsi klasik adalah beberapa asumsi yang mendasari variabel analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat *Ordinary Least Square* (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal.

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat

dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Seluruh perangkat analisis berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (*Statistical program for social science*).

Namun tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji autokorelasi pada sebagian besar kasus ditemukan pada regresi yang datanya adalah *time series*, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan, dan seterusnya, karena itu ciri khusus uji ini adalah waktu (Santoso, 2012:241). Oleh karena pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan, maka datanya bukan berbentuk *time series* (runtut waktu) melainkan bersifat *cross sectional* (seksi silang), sehingga Uji autokorelasi tidak perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji kolmogorov-smimov (Analisis Explore) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2011:288), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation factor (VIF)* dan *Tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastitas adalah bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, Melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman. Pada penelitian ini menggunakan uji glejser untuk menguji terjadinya heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser dilakukan dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dalam pengambilan keputusan dapat dilihat dari koefisien parameter, jika nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya di bawah 0,05 maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Persamaan regresi linier berganda

Model umum persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (3.3)$$

Dimana:

Y adalah variabel *Organizational Citizenship Behavior*

X₁ adalah variabel kepuasan kerja

X₂ adalah variabel komitmen organisasi

β_0 adalah koefisien *intersep*

β_1, β_2 adalah koefisien regresi

e adalah Error Term

3.7 Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

1. Pengujian Secara Individu (Parsial) Dengan Uji-t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen (Kuncoro, 2012:238). Hipotesis nol (H_0) penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Pengujian hipotesis kepuasan kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

$H_0: b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

- b. Pengujian hipotesis komitmen organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

$H_0: b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

$H_a: b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja

Kriteria pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil dari perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5% dengan menggunakan $t_{tabel} = t_{\alpha/2, df(n-k-1)}$ yang dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 3.1
Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat menurut Kuncoro(2012:239). Hipotesis nol hendak di uji adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan

komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan

komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

Cara melakukan uji F adalah dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut table. Bila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada F tabel maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3.8 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model variasi data yang ada atau besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana :

$$R^2 = \text{Determinasi}$$

$$r^2 = \text{korelasi}$$

3.9 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat di amati atau di ukur. Definisi operasional yang akan di jelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Batasan Operasionalisasi Variabel

variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja (X ₁)	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang ditunjukkan individu terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan sikap ini dicerminkan melalui bentuk kinerja yang baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan 2. Supervisi. 3. Organisasi dan manajemen. 4. Kesempatan untuk maju. 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lain seperti adanya insentif. 6. Rekan kerja. 7. Kondisi pekerjaan. <p>Zainal, dkk (2015:623)</p>
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi. 2. Keinginan untuk bekerja keras 3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi <p>Sopiah (2011:165)</p>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah perilaku karyawan membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i>

	prososial bisa mulai dari tindakan altruisme sampai tindakan yang dimotivasi oleh kepentingan pribadi.	5. <i>Civic Virtue</i> Titisari (2014:7)
--	--	--

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja berdiri tahun 2019 yang merupakan anak perusahaan dari PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja. Industri rokok ini berdiri atas prakarsa Bapak Edi Indra Winarto, Bapak Achyat dan Bapak Hadi Wiranata. Mereka masing-masing menanamkan modal untuk industri rokok ini. Pimpinan industri rokok pada saat itu yang terpilih adalah Bapak Achyat yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengatur dan menangani semua kebutuhan industri dalam pelaksanaan kegiatan operasional industri.

Sejalan dengan perkembangan bisnis ini, terjadi perubahan dalam manajemen perusahaan yaitu saham yang dimiliki Bapak Edi Winoto dan Bapak Achyat dibeli oleh Bapak Hadi Wiranata, sehingga Bapak Hadi Wiranata menjadi pemilik tunggal sekaligus menjadi direktur utama. Pengelolaan dan penanganan manajemen perusahaan sehari-hari, Bapak Hadi Wiranata menunjuk Ibu Handayani sebagai direktur. Modal perusahaan bertambah dengan adanya empat orang penanam modal yaitu Ibu Handayani, Bapak Herman Suryadi, Bapak Aswin Eko Kasan dan Bapak Djoemani Oetomo yang membuat industri rokok PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja berjalan sampai saat ini.

Lokasi industri rokok pada saat itu masih menyewa di Komplek pergudangan jalan Garuda Mas Lintas Sumatera Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. Seiring. Hingga kini lokasi PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja masih menyewa 40 ni untuk kegiatan operasional produksinya.

4.2 Bentuk Badan Hukum

Industri rokok PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja adalah perusahaan rokok yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas), sedangkan surat izin yang dimiliki perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, yaitu:

1. Surat Ijin HO: No.530.08/02/UG/1991
2. Surat Ijin Persetujuan Prinsip Pelaksana No.495/DJAI/PP/DII/1988, tanggal 28 Maret 1988.
3. Surat Ijin dari Kantor Bea dan Cukai No. SUIP/15-19/13-12/Pemasaran/II/92/PAI

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi memegang peranan penting karena mengandung suatu hubungan antara bagian yang terdapat pada industri untuk menunjang keberhasilan industri dalam mencapai tujuan. Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja adalah struktur organisasi fungsional karena pelimpahan wewenang dari atas ke bawah dan tanggung jawab dari bawah ke atas. Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang terdapat pada struktur organisasi PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja adalah sebagai berikut:

1. Direktur Produksi

Direktur produksi dalam melaksanakan tugasnya mengkoordinir manajer teknik, manajer produksi dan manajer *primary*. Tugas dan wewenang direktur produksi adalah:

- a. Mengawasi lancarnya proses produksi.
- b. Menyusun rencana kerja yang sesuai dengan target produksi.
- c. Membuat rencana persediaan bahan baku.

2. Manajer *Purchasing*

- a. Melakukan seleksi *supplier* untuk bahan baku yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Melakukan pembelian terhadap kebutuhan alat yang digunakan dalam proses produksi.
- c. Bertanggung jawab terhadap direktur operasional.

3. Kabag Personalia

Kepala bagian personalia bertanggung jawab mengelola kegiatan bagian personalia dan umum, mengatur kelancaran kegiatan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan umum, menyelesaikan masalah yang timbul di lingkungan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan perusahaan. Tugas dan tanggung jawab bagian personalia adalah:

- a. Bertanggung jawab kepada direktur operasional.
- b. Merencanakan dan mengorganisasikan semua sumber daya manusia dan program perkembangannya.
- c. Membantu tercapainya target atau tujuan perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja dimana semua karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya.

4.4 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen yang sangat penting dimiliki oleh tiap perusahaan. Tiap perusahaan memiliki jumlah dan spesifikasi yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berikut merupakan penjelasan mengenai tenaga kerja yang ada di PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja .

1. Jenis Karyawan

Karyawan industri rokok PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja terdiri dari:

- a. Karyawan tetap yaitu karyawan yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan dalam waktu yang tidak terbatas.
- b. Karyawan borongan terdiri dari dua bagian, antara lain:
 - 1) Karyawan borongan tetap yaitu karyawan borongan yang terdaftar di perusahaan.
 - 2) Karyawan borongan lepas yaitu karyawan yang sewaktu-waktu dapat berhenti.

2. Kualitas Karyawan

Kualitas pendidikan pada seluruh karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja berpengaruh terhadap tingkat jabatan yang diterima oleh karyawan. Tingkat pendidikan di perusahaan ini bervariasi mulai dari tingkat SD hingga sarjana. Kualitas tingkat pendidikan para karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja yaitu karyawan tetap dengan tingkat pendidikan sarjana dan SLTA atau SMA, karyawan borongan dengan tingkat pendidikan minimal sekolah dasar.

3. Jam Kerja

Hari kerja efektif PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja adalah

- Hari Senin – Sabtu: pukul 07.00 – 16.00 WIB
- Dengan waktu istirahat: pukul 12.00 – 13.00 WIB

4.5 Upah dan Sistem Penggajian

Sistem pembayaran gaji dan upah yang dilakukan oleh industri rokok PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja ini berdasarkan dua golongan karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu:

- a. Upah borongan yaitu upah yang dihitung per hari berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan, tetapi dibayar per minggu. Upah borongan dikhususkan untuk karyawan borongan dengan perhitungan jumlah dari kehadiran dalam seminggu dikalikan upah per hari.
- b. Gaji bulanan yaitu gaji yang diberikan pada karyawan tiap akhir bulan setelah mereka menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya pada bulan tersebut. Gaji diperuntukkan bagi karyawan tetap perusahaan dan besarnya sesuai dengan tingkat jabatan dan masa kerja karyawan.

4.6 Produksi

Dalam produksi rokok Sigaret Kretek Mesin (SKM) dan Sigaret Kretek Tangan (SKT) ada beberapa yang harus di perhatikan seperti sifat produksi dan bahan baku dan proses produksi.

A. Sifat Produksi dan Bahan Baku

Industri rokok PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja mempunyai kegiatan proses produksi yang bersifat kontinyu atau berjalan tidak terputus-putus. Artinya proses produksinya terus berjalan baik ada pesanan maupun tidak. Bahan baku mengalir melalui beberapa tahap proses produksi secara berurutan sampai menjadi barang jadi. Terdapat dua macam bahan baku yang digunakan dalam menjalankan proses produksi, yaitu:

1. Bahan Baku Pokok

Bahan baku pokok merupakan bahan baku utama dalam pembuatan rokok.

Bahan baku pokok yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Tembakau merupakan bahan baku pembuatan semua jenis toko. Tembakau terdiri dari dua jenis, yaitu tembakau rajangan dan tembakau lembaran yang masih utuh. Tembakau rajangan adalah yang dijual dalam keadaan yang sudah dirajang, sedangkan tembakau lembaran yang masih utuh adalah tembakau yang dijual masih dalam bentuk lembaran daun yang nantinya akan dirajang sendiri oleh pabrik. Tembakau yang digunakan sebagai bahan baku rokok adalah campuran dari berbagai jenis tembakau yang dibedakan menurut daerah asal dan umur simpan. Perusahaan memperoleh tembakau dari daerah Bojonegoro, Karangjati, Madewo, dan Muntilan.
- b. Cengkeh adalah salah satu bahan baku yang digunakan untuk pembuatan rokok. Ada dua jenis cengkeh, yaitu cengkeh rajangan dan cengkeh glondongan. Cengkeh rajangan adalah cengkeh yang siap digunakan, sedangkan glondongan yaitu cengkeh yang harus dirajang dahulu sebelum digunakan. Cengkeh berfungsi sebagai pemberi rasa rokok sehingga untuk

memproduksi rokok komposisi cengkeh tidak sebanyak tembakau.

Perusahaan memperoleh cengkeh dari Malang dan Blitar.

- c. Saos digunakan untuk memberikan aroma pada pembuatan rokok. Saos yang digunakan perusahaan adalah *Hafana Oile*, *Manila Oile* dan *Nangka Oile*.

2. Bahan Baku Penolong

Bahan baku penolong merupakan bahan penunjang dari bahan baku pokok yang diperlukan pada proses produksi. Bahan baku penolong yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Filter yang digunakan pada rokok yang diproses oleh mesin.
- b. Kertas Etiket yang berfungsi sebagai pembungkus dari 12 atau 16 batang rokok menjadi satu pak rokok. Pada etiket ini menempel bandrol atau pita cukai.
- c. Plastik OPP yang digunakan perusahaan ada dua jenis yaitu plastik OPP dalam dan luar. Plastik OPP dalam digunakan untuk membungkus rokok kretek sebelum dibungkus kertas etiket. Sedangkan plastik OPP luar digunakan untuk membungkus kemasan etiket. Pada plastik OPP dalam terdapat pita merah yang berfungsi memudahkan konsumen membuka kemasan rokok.
- d. Kertas pita cukai adalah yang di tempel pada etiket rokok.
- e. Kertas kraft digunakan untuk membungkus rokok filter sebelum dibungkus etiket.
- f. Filter rokok digunakan pada rokok yang diproses oleh mesin.

- g. Kertas slop berfungsi untuk membungkus 10 pak rokok menjadi satu slop.
- h. Plak slop digunakan untuk merekatkan pada sisi kiri dari kemasan slop.
- i. Kertas bal berfungsi untuk membungkus 10 atau 20 slop rokok menjadi satu bal.
- j. Plak bal digunakan untuk merekatkan sisi kiri dan kanan kemasan bal.
- k. Karton rokok berfungsi untuk mengemas dari empat atau enam bal rokok.
- l. Plak ban berfungsi untuk menutup karton rokok.

B. Proses Produksi Rokok SKM dan SKT

Proses produksi di PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja dibagi menjadi dua jenis, yaitu proses produksi primer dan proses produksi sekunder. Proses produksi primer adalah proses pengolahan bahan baku utama menjadi sangan. Proses produksi sekunder adalah proses pelintingan rokok hingga pengepakan dalam *carton box* untuk disimpan dalam gudang produk. Hasil produksi PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja adalah rokok kretek tanpa filter atau disebut dengan Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan rokok kretek dengan filter atau disebut dengan Sigaret Kretek Mesin (SKM). Pada proses produksi primer, terlebih dahulu dilakukan pengolahan tembakau dan pengolahan cengkeh. Pada proses pengolahan tembakau, dilakukan beberapa subproses diantaranya adalah proses perajangan tembakau, proses pelembapan, proses penyaringan, proses pemisahan daun dan ganggang tembakau, proses pengeringan tembakau, proses *casing* (pemberian obat), proses penurunan kadar air dan proses *flaforing* (pencampuran saos).

Selanjutnya pada proses pengolahan cengkeh dilakukan dengan melakukan pembersihan terhadap cengkeh, dilakukan pemisahan cengkeh dengan kotoran, proses perajangan dan proses pengeringan. Selanjutnya, dilakukan proses pencampuran bahan baku utama. Pada proses ini, dilakukan pencampuran tembakau, cengkeh dan saos. Tembakau rajangan, cengkeh rajangan dan saos yang disemprot dicampur dengan sekop, garuk dan mesin kompresor. Setelah itu ditimbang menurut kebutuhan masing-masing jenis rokok yang ada. Setelah proses pencampuran kemudian difermentasikan selama 1 sampai 2 hari agar bisa meresap dan rasanya bisa bersatu. Keesokan harinya, hasil campuran yang telah difermentasi baru bisa digunakan dalam proses produksi sekunder. Hasil campuran tembakau, cengkeh dan saos disebut sangan.

Setelah melewati proses produksi primer, maka proses dilanjutkan pada proses produksi sekunder. Proses produksi sekunder melibatkan bahan baku penolong. Proses produksi sekunder dibagi 2 jenis, yaitu bagian SKT dan bagian SKM. Untuk bagian SKT, dilakukan dengan menggunakan tenaga buruh harian. Proses SKT dilakukan secara manual dari tahap pelintingan rokok hingga pengepakan dalam karton. Berikut ini adalah urutan proses produksi sekunder untuk rokok SKM:

1. Proses *Cigarette Making*

Proses pelintingan rokok adalah proses pembentukan satu batang rokok yang terdiri atas sangan, kertas ambri dan *filter*. Mesin yang digunakan adalah mesin *maker* MK9 dengan spesifikasi kapasitas produksi sebesar 4000 batang/min.

Rokok yang dihasilkan dari mesin ini ditampung dalam *box*. Setelah ukuran tertentu, *box* dipindah ke proses selanjutnya, yaitu *cigarette packing*.

2. Proses *Cigarette Packing*

Batangan rokok hasil dari mesin *maker* MK9 selanjutnya dibawa ke proses *cigarette packing*. Pada proses ini, mesin yang digunakan adalah mesin *packer Hinge Lid Packer* (HLP-300) dengan spesifikasi kapasitas sebesar 300 *pack*/min. Pada proses ini, rokok batangan dibungkus dengan mesin HLP dengan kertas etiket dengan isi 16 batang rokok tiap *pack*.

3. Proses *Wrapping*

Rokok yang telah dibungkus dengan kertas etiket selanjutnya melewati proses *wrapping*. Pada proses ini, rokok tiap *pack* diberi plastic opipi kemudian ditambahkan pita cukai. Mesin yang digunakan pada proses ini adalah mesin *Wrapper* dengan spesifikasi kapasitas sebesar 300 *pack*/min.

4. Proses *Packaging* Rokok SKM

Proses *packaging* adalah proses dimana tiap bungkus rokok yang telah dikemas menjadi tiap *pack* dilakukan *packaging*. *Packaging* meliputi pengemasan pada karton slop, selanjutnya pengemasan dalam karton *ball* dan yang terakhir adalah pengemasan karton *box*. Berikut rincian proses *packaging* pada rokok SKM.

a. Proses *Slop Packing*

Rokok tiap bungkus selanjutnya masuk dalam proses *packing* yang pertama, yaitu *slop packing*. Proses ini adalah proses *packing* rokok dalam slop, yang tiap slopnya berisi 10 *pack* rokok. Mesin yang digunakan dalam

proses ini adalah mesin *Boxer*. Mesin *Boxer* memiliki spesifikasi kapasitas sebesar 30 *slop*/min.

b. Proses *Ball Packing*

Pada proses ini, rokok tiap *slop* dikemas dalam satuan *ball* dengan tenaga manusia. Satu *ball* terdiri dari 20 *slop* rokok.

c. Proses *Carton Box Packing*

Proses ini adalah proses terakhir *packaging* sebelum produk dimasukkan ke dalam gudang produk jadi. Pada proses ini, rokok tiap *ball* dikemas dalam satuan karton dengan tenaga manusia. Satu karton terdiri dari 4 *ball* rokok.

Berikut adalah urutan proses produksi sekunder untuk rokok SKT.

1. Pelintingan

Pada proses tersebut campuran tembakau dan cengkeh yang telah diambil dari dalam gudang bahan baku dilinting menggunakan tangan dengan bantuan alat linting. Beserta dengan kertas pembungkus dimasukkan ke dalam alat linting, setelah itu dilinting dengan menggunakan tangan.

2. Inspeksi

Setelah proses pelintingan mencapai target, maka setiap operator harus membawa dengan menggunakan nampan hasil lintingan rokok menuju ketua dari proses pelintingan untuk diinspeksi dengan mengambil secara *random* salah satu rokok untuk dicek kualitasnya. Jika memenuhi syarat maka rokok siap dipindahkan menuju proses pengepakan, namun jika tidak maka rokok harus segera diperbaiki.

3. Pengepakan

Hasil lintingan dari operator pelintingan yang telah diinspeksi hasil lintingan rokoknya lalu membawa hasil lintingan ke operator pengepakan. Karyawan verpak atau pengepakan menerima hasil dari operator pelintingan, maka rokok siap untuk dipak. Pada proses pengepakan dilakukan setelah pelintingan, rokok-rokok hasil dari proses pelintingan dibawa ke proses pengepakan untuk dijadikan satu dalam satu pak yang berisi 12 atau 16 batang rokok dalam satu pak dengan menggunakan plastik opp dalam dan etiket menjadi satu pak rokok kemudian diberi bandrol atau pita cukai. Setiap satu pak rokok tersebut dibungkus plastik opp luar.

4. Pembungkusan dalam slop

Setelah dibungkus dengan plastik pembungkus dan dipitai dengan pita cukai, maka pak-pak rokok siap untuk dijadikan satu menjadi slop. Satu slop berisi 10 bungkus dengan kertas slop dan di tempel dengan plak slop.

5. Pembungkusan dalam bal

Pada proses ini, rokok tiap slop rokok dijadikan satu dalam bal rokok. Satu bal terdiri dari 10 slop rokok menggunakan kertas bal dan di plak bal.

6. Pembungkusan dalam karton dalam karton

Hasil dari bal-bal rokok, kemudian di kemas lagi ke dalam karton. Setiap karton berisi 4 bal menggunakan kertas karton dan di plak karton. Proses

selanjutnya karton akan diangkat oleh operator menuju gudang produk jadi dan siap untuk dipasarkan.

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Analisis

5.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain jenis kelamin dan semester responden sebanyak 31 orang. Responden dalam penelitian ini merupakan

Karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dibagi menjadi beberapa karakter, berdasarkan jenis kelamin karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 5.1:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	28 Orang	90%
2	Perempuan	3 Orang	10%
	Total	31 Orang	100 %

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.1 karakteristik berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil bahwa mayoritas responden laki-laki yaitu sebesar 28 orang dengan tingkat presentase 90%. Dan sisanya sebanyak 3 orang dengan tingkat persentasi sebesar 13% yaitu perempuan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja memiliki karyawan yang mayoritas adalah laki-laki hal ini dikarenakan di PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja bergerak dibidang distributor rokok dan lebih banyak bekerja dilapangan sehingga lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden dibagi menjadi beberapa karakter, berdasarkan pendidikan karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 5.2:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
----	------------	--------	----------------

1	SMA	28 Orang	90%
2	S1	3 Orang	10%
	Total	31 Orang	100%

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.2 karakteristik berdasarkan pendidikan didapatkan hasil bahwa mayoritas responden SMA berjumlah 28 orang dengan tingkat persentase 90%, pendidikan S1 berjumlah 3 orang dengan tingkat persentase 10%, PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja mayoritas memiliki pendidikan SMA hal ini dikarenakan untuk bekerja di Karyawan di PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja tidak membutuhkan keahlian khusus untuk bekerja di lapangan atau sebagai sales rokok jika pada bagian khusus seperti bagian pembukuan dan bagian penting lain maka perusahaan akan membutuhkan pendidikan khusus untuk ditempatkan didalamnya seperti pendidikan sarjana.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Responden dibagi menjadi beberapa karakter, berdasarkan lama kerja karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 5.3:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	>2 Tahun	8 Orang	26%
2	<2 Tahun	23 Orang	74%
	Total	31 Orang	100%

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.3 karakteristik berdasarkan lama kerja didapatkan hasil bahwa mayoritas responden >2 tahun berjumlah 8 orang dengan tingkat persentase 26% dan lama kerja <2 tahun berjumlah 23 orang dengan tingkat persentase 74%.

Karyawan di PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja mayoritas bekerja lebih dari <2 tahun hal ini menunjukkan bahwa Karyawan di PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja memiliki karyawan yang cukup berpengalaman dalam bekerja.

5.1.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur atau yang diinginkan. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

r_{tabel} dicari dengan rumus $df = n-2$ atau $31-2 = 29$ lihat pada tabel r dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0.3550.

Tabel 5.4
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X₁)			
Pertanyaan 1	0.752	0.3550	Valid
Pertanyaan 2	0.761	0.3550	Valid
Pertanyaan 3	0.452	0.3550	Valid
Pertanyaan 4	0.486	0.3550	Valid
Pertanyaan 5	0.752	0.3550	Valid
Pertanyaan 6	0.489	0.3550	Valid
Pertanyaan 7	0.405	0.3550	Valid
Pertanyaan 8	0.752	0.3550	Valid
Pertanyaan 9	0.752	0.3550	Valid
Pertanyaan 10	0.431	0.3550	Valid
Pertanyaan 11	0.420	0.3550	Valid
Pertanyaan 12	0.646	0.3550	Valid

Pertanyaan 13	0.752	0.3550	Valid
Pertanyaan 14	0.681	0.3550	Valid
Pertanyaan 15	0.695	0.3550	Valid
Pertanyaan 16	0.405	0.3550	Valid
Pertanyaan 17	0.405	0.3550	Valid
Pertanyaan 18	0.752	0.3550	Valid
Pertanyaan 19	0.405	0.3550	Valid
Pertanyaan 20	0.682	0.3550	Valid
Pertanyaan 21	0.476	0.3550	Valid
Komitmen Organisasi (X₂)			
Pertanyaan 1	0.879	0.3550	Valid
Pertanyaan 2	0.393	0.3550	Valid
Pertanyaan 3	0.490	0.3550	Valid
Pertanyaan 4	0.404	0.3550	Valid
Pertanyaan 5	0.529	0.3550	Valid
Pertanyaan 6	0.879	0.3550	Valid
Pertanyaan 7	0.744	0.3550	Valid
Pertanyaan 8	0.761	0.3550	Valid
Pertanyaan 9	0.879	0.3550	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)			
Pertanyaan 1	0.687	0.3550	Valid
Pertanyaan 2	0.523	0.3550	Valid
Pertanyaan 3	0.687	0.3550	Valid
Pertanyaan 4	0.587	0.3550	Valid
Pertanyaan 5	0.382	0.3550	Valid
Pertanyaan 6	0.589	0.3550	Valid
Pertanyaan 7	0.603	0.3550	Valid
Pertanyaan 8	0.572	0.3550	Valid
Pertanyaan 9	0.557	0.3550	Valid
Pertanyaan 10	0.589	0.3550	Valid
Pertanyaan 11	0.529	0.3550	Valid
Pertanyaan 12	0.559	0.3550	Valid
Pertanyaan 13	0.589	0.3550	Valid
Pertanyaan 14	0.587	0.3550	Valid
Pertanyaan 15	0.382	0.3550	Valid

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{11} (*cronbach's alpha*) di atas 0,6. Maka kuesioner adalah realibel.
- b. Apabila nilai r_{11} (*cronbach's alpha*) di atas 0,6. Maka kuesioner adalah tidak realibel.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi		
Kepuasan Kerja (X_1)	0.929	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0.899	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.889	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai r_{11} (*cronbach's alpha*) di atas 0,6. Maka kuisoneer adalah realibel.

5.1.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian menggunakan uji kolmogorov-smimov (Analisis Explore) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,65051240
Most Extreme Differences	Absolute	,090

	Positive	,090
	Negative	-,089
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Pada tabel 5.6 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation factor (VIF)* dan *Tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas.

Hasil pengujian VIF dari model regresi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5.7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	,497	2,012
	Komitmen Organisasi	,497	2,012

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja (X_1) sebesar 2.012, komitmen organisasi (X_2) sebesar 2.012 dan nilai *tolerance* kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.497, komitmen organisasi (X_2) sebesar 0.497. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser dilakukan dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dalam pengambilan keputusan dapat dilihat dari koefisien parameter, jika nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya di bawah 0,05 maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.8
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,326	1,497		,217	,829
Kepuasan Kerja	,031	,042	,187	,740	,465
Komitmen Organisasi	,059	,085	,175	,694	,493

a. Dependent Variable: abs_res1

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari tabel 5.8 nilai signifikan >0.05 pada variabel Kepuasan Kerja 0.465 dan pada variabel Komitmen Organisasi 0.493 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	3,111	2,903	
	Kepuasan Kerja	,452	,081	,635
	Komitmen Organisasi	,481	,164	,335

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

$$Y = 3.111 + 0.452X_1 + 0.481X_2 \dots \dots \dots (5.1)$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 3.111, menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sama dengan nol maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 3.111.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.452 artinya jika kepuasan kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka *Organizational*

Citizenship Behavior mengalami peningkatan sebesar 0.452 dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X_2) tetap.

- c. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0.481 artinya jika komitmen organisasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* mengalami peningkatan sebesar 0.481 dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_1) tetap.

5.1.5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing–masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)
Coefficients^a

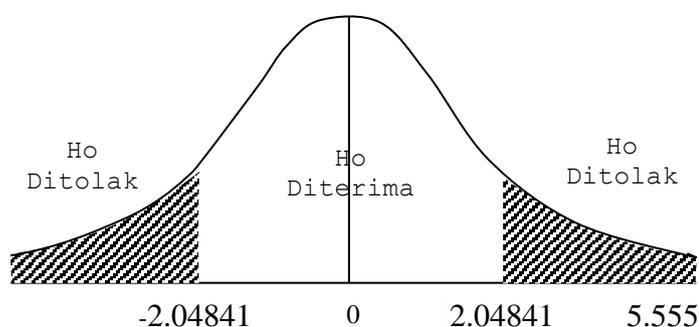
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,072	,293
	Kepuasan Kerja	5,555	,000
	Komitmen Organisasi	2,934	,007

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5.10 diperoleh koefisien t-hitung variabel kepuasan kerja sebesar 5.555 dan komitmen organisasi sebesar 2.934, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2.04841. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

t -hitung (5.555) > t -tabel (2.04841) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

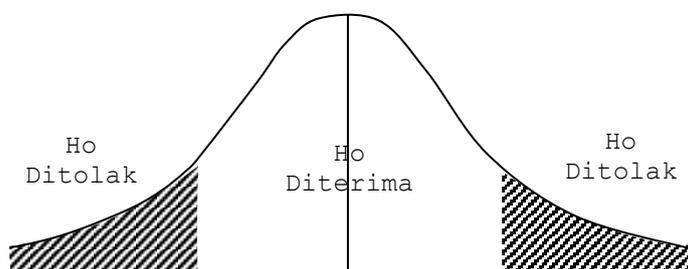


Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Gambar 5.1
Uji Hipotesis Parsial Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

t -hitung (2.934) > t -tabel (2.04841) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.



-2.04841 0 2.04841 2.934

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Gambar 5.2
Uji Hipotesis Parsial Komitmen Organisasi

b. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel 5.11 sebagai berikut :

Tabel 5.11
Hasil Pengujian Secara Bersama – Sama
ANOVA^a

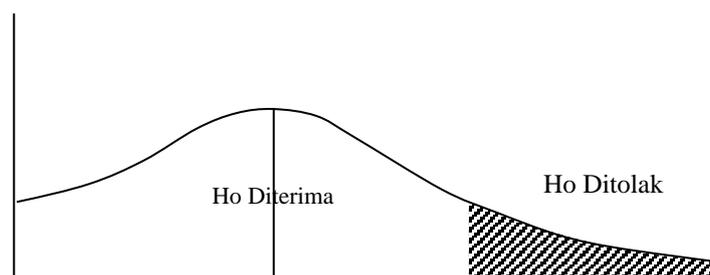
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1798,071	2	899,036	62,966	,000 ^b
	Residual	399,787	28	14,278		
	Total	2197,859	30			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan pada tabel 5.12 atau F tes, didapatkan F_{hitung} sebesar 62.966. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel di peroleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$) dan ($df_2 = n - k - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3.34. Jadi $F_{hitung} 62.966 > F_{tabel}$ 3.34 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.



3.34 62.966

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Gambar. 5.3
Uji Hipotesis Simultan

5.1.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi digunakan *R square* pada gambar berikut:

Tabel 5.12
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,818	,805	3,77864

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja
Sumber : Data Primer, 2021(Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.818. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 81.8% sedangkan sisanya 18.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini budaya dan iklim organisasi (Simanullang, 2010: 21-26).

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung (5.555) > t-tabel (2.04841) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra

Guna Karya Nusa Cabang Baturaja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Titisari (2014:16) faktor internal yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja, pernyataan tersebut sangat logis bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t-hitung (2.934) > t-tabel (2.04841) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dalam Sopiah (2011:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Menurut Titisari (2014:18) faktor yang berperan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* karyawan adalah komitmen organisasi.

Secara simultan didapatkan F_{hitung} sebesar 62.966. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} di peroleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3.34. Jadi $F_{hitung} 62.966 > F_{tabel} 3.34$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan

komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.818. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 81.8% sedangkan sisanya 18.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini budaya dan iklim organisasi (Simanullang, 2010: 21-26).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S. yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 1, April 2013. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* sementara itu komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Siti Nur Azizah Monikasari dan Rusdi Hidayat N Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya). Jurnal *Bisnis Indonesia*, Vol. 10 No. 2 Oktober 2019. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa F hitung yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karyawan PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya. Kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai

pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil thitung Motivasi Kerja yaitu H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini berarti motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Secara parsial maupun simultan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja.

2. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.818. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 81.8% sedangkan sisanya 18.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini budaya dan iklim organisasi (Simanullang, 2010: 21-26).

6.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Karyawan pada PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja harus memiliki kepuasan diri dan melakukan yang terbaik dalam bekerja sehingga akan terlihat *Organizational Citizenship Behavior* dalam diri karyawan dengan cara selalu mengambil kesempatan untuk maju dan menjaga hubungan baik terhadap perusahaan.
2. Diharapkan agar pegawai PT. Cakra Guna Karya Nusa Cabang Baturaja meningkatkan Komitmen Organisasi dengan bekerja dengan cara memenuhi tujuan organisasi dan memiliki tekad yang kuat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan dengan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih baik.

3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih beragam lagi agar mendapat hasil penelitian yang bervariasi dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rasul Agung. (2011). *Ekonometrika Formula dan Aplikasi dalam Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Faradita, Yusrin Rizqi. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT PLN Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52 (1)
- Ghozali, Imam. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara

- Hendarto. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan Dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda. *Jurnal*
- Kuncoro, Mudrajat. (2012). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Keempat*. Erlangga.
- Priyatno, Duwi. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta
- Riduwan da Sunarto. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta
- Santoso, Singgih. (2012). *Buku Latihan Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo.
- Simanullang. (2010). Pengaruh Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kinerja Akademisi Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa S1 Regular Angkatan 2006 FE UNS). *Skripsi Dipublikasikan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret*.
- Sopiah. (2011). *Prilaku Organisasi*. Andi
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surakhmad. (2011). *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, dan Teknik*. Tarsito
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Mitra Wacana Media
- Waspodo dan Minadaniati. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3 (1).
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar
- Yuliana, Sengkey dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara, *Jurnal EMBA*, 6 (4).
- Zainal, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.