

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, PERSEPSI PEGAWAI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI PEGAWAI TEHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(Studi Kasus Pada PT. Berkah Illahi Di Kota Semarang)**

**Yuli Kiswari<sup>1)</sup>, Aziz Fathoni<sup>2)</sup>, Maria Magdalena Minarsih<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2,3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

**ABSTRACT**

*Integrated public services provided by PT BerkahIllahi to fulfill the societies' demand for qualified public service, are conducted by stakeholders that consists group of PT Berkah Illahi Semarang.*

*Each of these stakeholders have their clear distinc functions and organizational policy. In order to this office can be functioning more efficient and effective, Organizational Citizenship Behavior of the employees can be relied on.*

*The objectives of this study are to prove and analyze the influence of Employees' Perception ,Organizational Commitments and Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of the Employees of PT BerkahIllahi Semarang. Data were collected using questionnaires. Among 80 questionnaires distributed to the employees of PT BerkahIllahi Semarang. Results of this study proved that only organizational climates and Employees' Satisfaction have significant influences on Organizational Citizenship Behavior of the employees ofPT BerkahIllahi Semarang.*

*The analysis technique used is multiple regression method and hypothesis testing using the F test and t test. The results showed that the variable Employee's Satisfaction has positive and significant effect on OCB. Employee's Perseption and OrganizationalCommitmens variable has positive but not big significant committed to the OCB. And the variable that has the most dominant influence on OCB is variable Employee's Satisfaction. From this study were obtained R2 value of 64,0 %, meaning that 64.0 of OCB variable could be explained by independent variable. The remaining 36 % is explained by the other variables outside the equation.*

**Keyword : Employee's Satisfaction, Employee's Perseption, Organizational Commitment and OCB**

## ABSTRAKSI

Sebagai Perusahaan dibidang *Public Service*, sangat diperlukan dan dituntut untuk memberikan service yang terbaik.

Meskipun terdiri dari beberapa distrik atau devisi, namun masing-masing karyawan harus tetap bekerja dan komitmen agar tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tetap berjalan efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisa pengaruh variabel yang terkait seperti Kepuasan Kerja Karyawan, Persepsi Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Berkah Illahi Semarang.

Analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel Kepuasan Kerja Karyawan, Persepsi Karyawan, Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap OCB adalah variabel Kepuasan Kerja. Dari penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 64 %, hal tersebut berarti variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu Kepuasan Kerja Karyawan, Persepsi karyawan, dan Komitmen Organisasi dan sisanya yaitu sebesar 36 % dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar persamaan.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Persepsi Karyawan, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

### BAB I : PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang masalah

Tantangan dan perubahan lingkungan mendorong organisasi untuk terus berusaha untuk membuat organisasinya menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumberdaya manusia, yang seringkali disebut sebagai Human Capital.

Hal ini membuat organisasi dituntut untuk dapat memperoleh dan mempertahankan karyawannya yang tidak hanya handal maupun memiliki kompetensi yang tinggi, tetapi juga yang memiliki karakteristik kepribadian yang baik serta yang tidak kalah pentingnya adalah yang memiliki loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi .

Beberapa tahun terakhir ini banyak fungsi sumber daya manusia (SDM) berperan melalui visi, strategi, struktur, proses dan sistem baru. Namun demikian, untuk kelangsungan transformasi fungsi-fungsi SDM, profesional SDM harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka. Organisasi sebagai tempat SDM bernaung juga berbeda.

Salah satunya adalah organisasi sebuah perusahaan swasta, dimana SDM yang bekerja di sana biasa disebut dengan Karyawan Swasta. Kompensasi yang lebih besar dari UMK adalah salah satu daya tarik "menjadi" Karyawan Swasta. Hal tersebut rupanya yang membuat sebagian besar masyarakat memilih bekerja di perusahaan swasta.

Secara gamblang OCB dapat digambarkan sebagai sesuatu yang bermanfaat untuk pegawai dalam kehidupan berorganisasi. Tetapi apakah OCB juga mempunyai kegunaan bagi

mereka-mereka yang tergolong dalam pegawai kontrak? Secara luas diketahui bahwa pegawai kontrak menerima hak-hak yang tidak sama dengan para pegawai tetap. Satu hal yang mungkin sama antara pegawai tetap dan pegawai kontrak adalah komitmen mereka terhadap organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berlaku dalam setiap perusahaan tersebut kemungkinan tidak akan banyak membantu OCB hanya membantu pada saat baru saja masuk dalam organisasi yang bersangkutan, dimana tercipta kondisi tutorial untuk memudahkan karyawan baru memahami ritme pekerjaan mereka. Hanya beberapa hal saja yang menjadi persamaan antara karyawan dengan status tetap dan kontrak. Faktor-faktor yang sama-sama dimiliki oleh mereka yang berstatus kontrak ataupun tetap tersebut adalah loyalitas mereka pada perusahaan (baik itu karena keterpaksaan atau sukarela), kepatuhan serta partisipasi yang memang dituntut oleh setiap organisasi pada setiap karyawannya. Bagaimanapun juga walaupun hanya berstatus tidak tetap, mereka mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan, hal ini terbukti dengan banyaknya karyawan yang bertahan dan menunggu sampai diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan.

Sedangkan kepatuhan dan partisipasi mereka pada organisasi, tentu saja didasarkan pada keinginan untuk secepatnya diangkat menjadi karyawan tetap. Aspek-aspek tersebut merupakan pendukung OCB. tetapi paling tidak faktor-faktor di atas tersebut cukup untuk menjadi pemersatu dan semoga cukup pula sebagai faktor pencegah timbulnya konflik antar status.

## 1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. BERKAH ILLAHI Semarang, maka

pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. BERKAH ILLAHI Semarang?
2. Bagaimana pengaruh Persepsi Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. BERKAH ILLAHI Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. BERKAH ILLAHI Semarang?
4. Bagaimana Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT. BERKAH ILLAHI Semarang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. BERKAH ILLAHI Semarang.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh Persepsi Pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. BERKAH ILLAHI Semarang.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. BERKAH ILLAHI Semarang.
4. Untuk mendeskripsikan secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* ( OCB ) pada PT. BERKAH ILLAHI Semarang.

## **BAB II :KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005, p.164). Berdasarkan Robbins (2003, p.30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Porter (dalam Pradikta, 2011: 21), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas.

Sedangkan Luthans (dalam Yashinta 2010:22) 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.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian

karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **2.2 Pengertian Persepsi Pegawai**

Persepsi adalah pengalaman tentang subyek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Rakhmat, 1985). Gibson et al. (1992) menyatakan bahwa persepsi merupakan penafsiran terhadap stimulus yang terorganisir yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku. Luthans (1985) mengartikan persepsi sebagai suatu proses kognitif yang sangat kompleks yang meliputi penyeleksian, pengorganisasian, dan penginterpretasian suatu objek tertentu.

Mitchel (1982) menganggap persepsi membentuk dan menghasilkan apa sebenarnya yang dialami. Dalam proses persepsi individu terdapat mekanisme seleksi dan organisasi. Ada empat aturan yang dapat menjelaskan proses persepsi, yaitu pengujian ingatan masa lalu, pemilihan persepsi pada hal-hal yang memuaskan kebutuhan, pengabaian pada hal-hal yang mengganggu merupakan proses transformasi yang, dan perhatian terhadap segala sesuatu yang membahagiakan dirinya. Informasi yang diperoleh melalui proses seleksi itu diproses, disusun, dan diklasifikasikan ke dalam bentuk yang memiliki arti bagi individu (Leavitt, 1972). Faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi adalah faktor kebutuhan, kecenderungan tanggapan, perasaan terhadap subyek, kejelasan tanggapan, dan factor eksternal stimuli (Mitchel, 1982).

Berdasarkan beberapa pengertian tentang persepsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses kognitif untuk mengadakan pemilihan, pengaturan, dan pemahaman serta

penginterpretasian terhadap rangsang inderawi menjadi suatu gambaran objek tertentu secara utuh.

### 2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2007) didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan berbagai kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap tempat dia bekerja.

Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mowday, Porter, dan Steers (1982:186) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *The relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

### 2.4 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. (Organ, 1988; dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood 2002:505), atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Berdasarkan definisi mengenai OCB di atas dapat ditarik beberapa pokok-pokok pikiran penting, yaitu:

- a. Tindakan bebas, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi).
- b. Tidak diperintahkan secara formal
- c. Tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal
- d. Dimensi OCB

Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ et al. (2006) adalah sebagai berikut :

#### a. *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.

**b. *Conscientiousness***

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas

**c. *Sportmanship***

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

**d. *Courtesy***

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

**e. *Civic Virtue***

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk

meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Menurut Organ 1988; Podsakoff dan MacKenzie, 1997, dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002: 509), secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal:

- a. Mendorong peningkatan produktifitas manajer dan karyawan
- b. Mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik.
- c. Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan.
- d. Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja.
- e. Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja.
- f. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja masing-masing unit organisasi.
- g. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Van Dyne et al. (1994) dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002:512), bahkan sudah mengembangkan kerangka hubungan

antara OCB, modal sosial, dan kinerja organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa dimensi OCB meliputi loyalitas, kepatuhan, partisipasi fungsional, partisipasi sosial dan partisipasi advokasi, berinteraksi dengan modal sosial yang dimiliki organisasi yaitu dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

**a. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB.**

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (gender) memberikan dampak yang cukup signifikan sehingga perkembangannya perlu untuk diperhatikan, yaitu:

**a. Budaya dan Iklim Organisasi.**

Menurut Organ (2006), terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya OCB. (Sloat 1999, p.20) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka:

1. Merasa puas akan pekerjaannya
2. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas.
3. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Konovsky dan Pugh (1994) dalam (dalam Emanuel, Ariek 2011) menggunakan teori pertukaran sosial (social exchange theory) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki (sense of belonging) yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *Organizational Citizenship Behavior*.

**b. Kepribadian dan suasana hati (mood).**

Kepribadian dan suasana hati (mood) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. George dan Brief (1992) (dalam Emanuel, Ariek 2011) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan

positif, maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus.

sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, 1999)

c. Persepsi terhadap Perceived Organizational Support.

Studi Shore dan Wayne (1993) (dalam Emanuel, Ariek 2011) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (Perceived Organizational Support/ POS) dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa didukung organisasi, akan memberikan timbal baliknya (feed back) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan-bawahan.

Miner (1988) (dalam Emanuel, Ariek 2011) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan.

e. Masa Kerja.

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers et al. (1996). (dalam Emanuel, Ariek 2011) Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili "pengukuran" terhadap "investasi" karyawan di organisasi.

Penelitian- penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja akan memiliki

Konsekuensinya, mereka akan secara

kedekatan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

f. Jenis Kelamin (gender)

Konrad et al. (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Lovel et al (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Morrison (1994) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku in-role mereka dibanding pria.

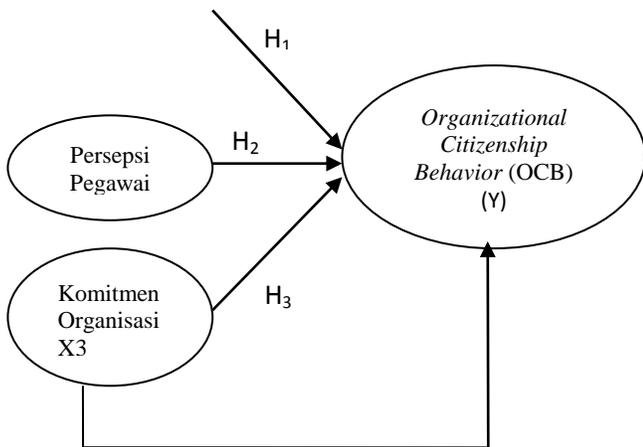
## 2.5 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Analisis	Hasil
Darufitri (2002)	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Pegawai Dipenda Semarang.	Regresi Berganda	Secara simultan, motivasi dan budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
Ida Ayu Brahmasari (2008)	Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pegawai studi kasus lembaga pelayanan Samsat yaitu Kepolisian Daerah (Polda), Dinas Pendapatan Propinsi, dan PT. Jasa Raharja (Persero)	Multiple Regrsson	Variabel budaya organisasi (variabel nilai-nilai organisasi, iklim organisasi, perhatian pada detail dan struktur organisasi), hanya variabel iklim organisasi yang memiliki pengaruh yang signifikan erhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Komitmen pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Sedangkan pada variabel kepuasan pegawai juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
Djati, S.P. (2009)	Variabel Anteseden Organizational Citizenship Behavior dan Pengaruhnya terhadap Service Quality pada Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya	SEM	OCB dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan budaya organisasi. OCB dapat mendukung pelaksanaan Service Quality yang dilakukan oleh instansi perguruan tinggi swasta
Vinny Meliana (2013)	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Divisi Tanaman Tahunan PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang.	Regresi Sederhana	Hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kualitas kehidupan krja dengan OCB pada karyawan Divisi Tanaman Tahunan PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Semarang.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

## 2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis.

Kepuasan  
kerja X1



$X_1$  = Kepuasan kerja  
 $X_2$  = Persepsi Pegawai  
 $X_3$  = Komitmen Organisasi  
 $Y$  = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

## 2.7 Hipotesa

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Apabila Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- H2 : Persepsi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya Semakin baik persepsi pegawai maka akan semakin meningkat Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin meningkat

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H4 : Kepuasan kerja, Persepsi pegawai dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya semakin tinggi dan baik Kepuasan kerja, persepsi pegawai dan komitmen organisasi karyawan maka akan semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Sebagai variabel independen adalah Kepuasan kerja ( $X_1$ ), Persepsi pegawai ( $X_2$ ), dan Komitmen organisasi ( $X_3$ ) Sedangkan variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) (Y)

1. Variabel kepuasan kerja dengan indikator sebagai :
  - a. Kepuasan terhadap pekerjaan
  - b. Kepuasan terhadap atasan (supervisor)
  - c. Kepuasan terhadap rekan teman sekerja (kelompok)
  - d. Kepuasan terhadap promosi jabatan
  - e. Kepuasan terhadap gaji (upah)
2. Indikator dari Persepsi pegawai sebagai berikut:

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja
  - b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
  - d. Sirkulasi udara di tempat kerja
  - e. Kebisingan di tempat kerja
3. Indikator Komitmen organisasi :
- a. Taat pada peraturan
  - b. Tanggung jawab pada perusahaan
  - c. Kemauan untuk bekerja sama
  - d. Rasa memiliki
  - e. Hubungan antar pribadi
4. indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut :
- a. Sportmanship : Berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan
  - b. Civicvirtue : Berusaha mencari informasi untuk perusahaan
  - c. Conscientiousness : Keikutsertaan dalam kegiatan perusahaan
  - d. Altruism : Ikut mempromosikan produk perusahaan
  - e. Courtesy : Memberikan hasil kerja yang maksimal

- c. Keamanan di tempat kerja

Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Uma, 2006). Dalam hal ini populasinya adalah para Karyawan yang bekerja di PT. BERKAH ILLAHI di Semarang yang berjumlah 100 orang.

#### 2) Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspeknya. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili (Ghozali, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkah Illahi Semarang yang seluruhnya berjumlah **100** orang.

3) Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus. Dengan mengambil sampel sebanyak **100** orang atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di PT. Berkah Illahi Semarang. dasar pengambilan sampel yang digunakan menggunakan rumus *slovin*.

4) Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan atau responden yang bekerja di PT. BERKAH ILLAHI di Kota Semarang. Maka menurut Djarwanto (2005:154) dasar pengambilan sampel yang digunakan adalah :

$$5) n = \left| \frac{Z_{1/2\alpha} \cdot \sigma}{e} \right|^2$$

6) Dimana :

7) n : banyak sampel yang diperlukan

8)  $Z_{1/2\alpha}$ : distribusi normal

9) e : besarnya kesalahan yang dapat ditolerir atau diterima

10)  $\sigma$  : standar deviasi

11) Dalam  $Z_{1/2\alpha}$  yang diperoleh dari tabel distribusi normal adalah sebesar 1,96 besarnya kesalahan yang dapat diterima (e) sebesar

### 3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1) Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.

1% dan standar deviasi ( $\sigma$ ) yang digunakan adalah 0,50 sehingga diperoleh hitungan sebagai berikut :

$$12) n = \left\lceil \frac{1,96 \times 0,50}{0,01} \right\rceil^2 \quad n = 96,04 \\ \rightarrow 100$$

- 13) Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang diambil dalam penelitian diperoleh sebesar 96,04 kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Berdasarkan hasil pertimbangan tersebut diatas maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. BERKAH ILLAHI sebanyak 100 responden.

#### **Jenis data**

Data primer dan data sekunder

### **1.3 Metode pengumpulan data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. Sedangkan angka 5 menunjukkan

#### b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya

### **1.4 Metode Analisis Data**

#### **1.4.1 Analisis Data Kualitatif & Kuantitatif**

Analisis data kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif ini merupakan data yang tidak dengan segera dapat dikuantifikasi kecuali jika dikodekan dan dikategorisai dengan sejumlah cara (Uma, 2006).

#### a. Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka. Pengukuran variable dilakukan dengan skala Likert yang menggunakan metode scoring sebagai berikut :

- Untuk jawaban "STS" sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- Untuk jawaban "TS" tidak setuju diberi nilai = 2
- Untuk jawaban "KS" kurang setuju diberi nilai = 3
- Untuk jawaban "S" setuju diberi nilai = 4
- Untuk jawaban "SS" sangat setuju diberi nilai = 5

bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.

Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut :

#### a) Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

#### b) Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner

untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

- c) Pemberian Skor (*Scoring*)  
Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert.
- d) Tabulating  
Pengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna.

#### 1.4.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya (Uma, 2006). Adapun alat yang akan digunakan adalah

#### 1.4.3 Uji Instrumen

Instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa pernyataan (kuesioner) yang disusun dengan skala Likert. Skala Likert adalah skala interval yang secara spesifik menggunakan lima pilihan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju (Uma, 2006). Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban seperti tabel 3.2. di bawah ini:

**Tabel 3.2**

#### **Instrumen Penelitian (Skala Likert)**

No.	Kategori	skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Ghozali (2011:98)

Berdasarkan hasil tanggapan 100 orang responden akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut :

STS atau “Sangat Tidak Setuju” diberi skor = 1

TS atau “Tidak Setuju” diberi skor = 2

KS atau “Kurang Setuju” diberi Skor = 3

S atau “Setuju” diberi skor = 4

SS atau “Sangat Setuju” diberi skor = 5

#### **1. Validitas dan Reliabilitas**

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah /valid tidak suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2008). Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table r produk moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka item kuesioner tersebut valid.

b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Uji reliabilitas adalah suatu indek yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu penelitian pengukur dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, selama aspek yang diukur dalam dari subjek memang belum berubah. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2008). Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS.

Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

### 3 Analisa Data regresi berganda

Model penelitian yang diajukan adalah: Regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variable bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Diketahui:

Y : Organizational Citizenship Behavior (OCB)

a : Konstanta

b : Koefisien

X<sub>1</sub> : Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> : Persepsi pegawai

X<sub>3</sub> : Komitmen organisasi

e : standar error

### Uji Hipotesis

#### Uji t ( Uji signifikasi parsial )

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

#### 1) Merumuskan Hipotesis (Ho : Ha)

Ho :  $\beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja, persepsi pegawai dan komitmen organisasi secara parsial terhadap : Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Ha :  $\beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh antara kepuasan kerja, persepsi pegawai dan komitmen organisasi secara parsial terhadap : Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### 2) Menentukan titik kritis / ttabel

Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 % ( $\alpha = 0,05$ ), sedangkan degree of freedom (df) =  $n - k - 1$

Dimana : n = sampel

k = variabel

#### 3) Mencari t hitung

t hitung = ,

dimana

b = nilai yang dihipotesiskan

sb = simpangan baku

#### 4) Buat kesimpulan, dengan menerima Ho atau menolak Ho. Dengan ketentuan sebagai berikut :

t hitung  $>$  t tabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima

t hitung  $<$  t tabel berarti Ho diterima dan Ha ditolak

#### Uji F ( Kelayakan Model )

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik distribusi F, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Merumuskan Hipotesa ( Ho ; Ha)

Ho6 : b = 0 (tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Ha6 : b ≠ 0 (terdapat pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

2) Mencari titik kritis / F tabel

Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5 % ( $\alpha = 0,05$ ), sedangkan degree of freedom (df) = n - k - 1

Dimana :

n = sampel

k = variabel

3) Mencari F hitung

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

Keterangan :

R = Koefisien regresi ganda

k = jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

4) Buat kesimpulan, dengan menerima Ho atau menolak Ho. Dengan ketentuan sebagai berikut :

a. F hitung > F tabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima

b. F hitung < F tabel berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan

cara membandingkan antara F hitung dengan F table.

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

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) nol variable independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependent. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variable independent berpengaruh terhadap variable dependent. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R<sup>2</sup> pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R<sup>2</sup> (Adjusted R Square) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R<sup>2</sup>, nilai Adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali,2009).

## BAB IV : PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Data

#### 4.1.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

#### 4.1.2 Uji Validitas Data

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas kepuasan kerja**

Variabel dengan	r	>/	R	Ket
No Indikatornya	hitung	<	tabel	
Kepuasan kerja (X1)	.813	>	0,197	Valid
2. Persepsi pegawai (X2)	.585	>	0,197	
3. Komitmen organi (X3)	.639	>	0,197	
4. OCB (Y)	.584	>	0,197	
- X1.3	.535	>	0,197	
- X1.4	.535	>	0,197	Valid
- X1.5	.665	>	0,197	Valid

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Persepsi pegawai**

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/	R	Ket
		<	tabel	
Persepsi pegawai (X <sub>2</sub> )	.604	>	0,197	Valid
- X2.1	.604	>	0,197	
- X2.2	.686	>	0,197	
- X2.3	.652	>	0,197	
- X2.4	.628	>	0,197	
- X2.5	.573	>	0,197	

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas komitmen organisasi**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

**4.1.3 Uji Reliabilitas**

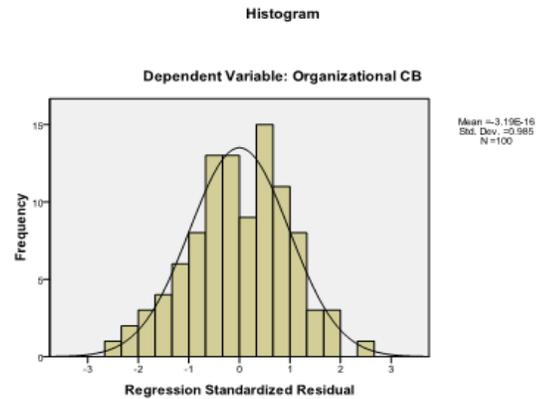
**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

**4.1.4 Uji Asumsi Klasik**

**4.1.4.1 Uji Normalitas Data**

a. Histogram *Display Normal Curve*.

**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas Histogram**



b. Uji *Multikolonieritas*

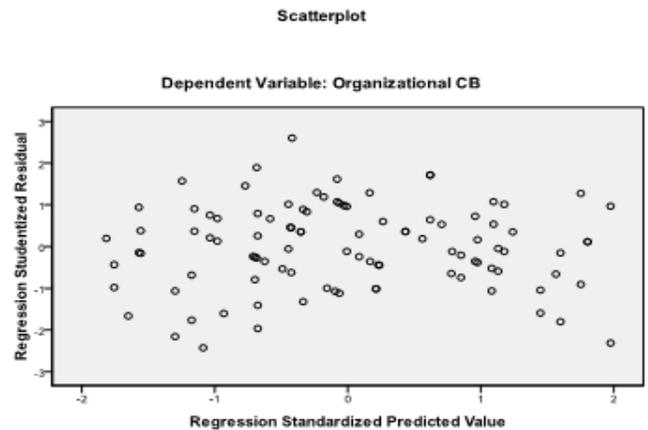
**Tabel 4.9**  
**Variance Inflation Factor**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.408	2.450
.415	2.411
.405	2.466

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/	r tabel	Ket
		<	tabel	
Komitmen organ(X3)				Valid
- X3.1	.550	>	0,197	
- X3.2	.584	>	0,197	Valid
Variabel dengan Indikatornya	R hitung	>/	r tabel	Valid
X3.3	.647	>	0,197	
X3.4	.571	>	0,197	Valid
OCB(X3.5)	.601	>	0,197	Valid
- Y.1	.502	>	0,197	
- Y.2	.528	>	0,197	
- Y.3	.565	>	0,197	
- Y.4	.589	>	0,197	
- Y.5	.514	>	0,197	

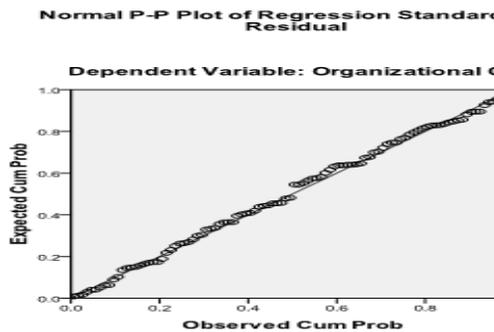
b. Uji Normalitas

**Gambar 4.3**  
Hasil Uji Normalitas



Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
3.423	1.054		3.248	.002		
.383	.383	.410	3.633	.000	.286	3.500
.201	.201	.223	2.451	.016	.439	2.276
.235	.089	.255	2.657	.009	.396	2.526

a. Dependent Variable: OCB



**Gambar 4.4**  
Uji Heteroskedastisitas

**4.1.5 Analisis Data Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda adalah model regresi yang melibatkan satu variabel respon dengan beberapa variabel bebas. Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0, yang disajikan dalam Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**4.1.6 Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.11**  
Koefisien R hitung dan Determinasi (Ajd R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.640	1.87982	1.929

a. Predictors: (Constant), Persepsi, Komitmen, Kep-Kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.640	1.87982	1.929

a. Predictors: (Constant), Persepsi, Komitmen, Kep-Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 4.11 di atas menunjukkan besarnya nilai determinasi (Adjusted R square) hasil hitung adalah sebesar 0,640. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 64%, di mana sisanya yaitu sebesar 36% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

#### 4.1.7 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.7.1 Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 4.12**  
**Hasil Perhitungan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.423	1.054		3.248	.002
	Kepuasan kerja	.383	.106	.410	3.633	.000
	Persepsi	.201	.082	.223	2.451	.016
	Komitmen	.235	.089	.255	2.657	.009
a. Dependent Variable: Prestasi Pegawai						

##### 4.1.7.2 Uji F ( Uji Kelayakan Model )

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan F hitung**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.473	3	210.824	59.661	.000 <sup>a</sup>
	Residual	339.237	96	3.534		
	Total	971.710	99			

a. Predictors: (Constant) kepuasan kerja, persepsi dan komitmen			
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)			

## BAB V : PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian , dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Diantara ketiga variable yaitu kepuasan kerja, persepsi pegawai dan komitmen organisasi, variable persepsi karyawan memberikan hasil yang terkecil yaitu sebesar 2.451 artinya persepsi tidak begitu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Variable yang sangat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepuasan kerja artinya kepuasan kerja di PT Berkah Illahi harus diperhatikan perusahaan agar apa yang diharapkan perusahaan dan karyawan dapat tercapai.
3. Berdasarkan hasil uji determinasi didapatkan bahwa ketiga variable mampu menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 64%, sisanya sebesar 36% dijelaskan oleh variable yang lain misalnya variable kompensasi, insentif, lingkungan kerja dan lain-lain.

### 5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian dimana variable kepuasan kerja memberikan hasil yang paling besar, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan kondisi ini dimana kepuasan kerja dari pegawainya cukup baik.

2. Dari hasil penelitian variable persepsi karyawan sangat kecil, diduga karyawan belum begitu mengetahui peraturan, visi misi perusahaan, target perusahaan. Dari hasil ini diharapkan perusahaan lebih transparan dalam menyampaikan segala sesuatu yang berkaitan dengan harapan/target perusahaan, visi misi perusahaan sehingga karyawan lebih jelas dalam memahami hal tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Mayer, J.P., 1990, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, No. 63: 1-18
- Dessler, G (2010), *Human Resources Management*, London: Prentice Hall International Inc
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2003), *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International
- Griffin, R.W. (2004), *Management*, 7<sup>th</sup> edition, Massachusetts: Houghton Mifflin Company
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001
- Ghozali, Imam. 2008, *Aplikasi Analisis Multivariate dalam Program SPSS Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro* : Semarang.
- Krietner, R. & Kinicki, R. (2004), *Organizational Behavior*, 6<sup>th</sup> edition, McGraw Hill
- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill
- Mahendra, Rully (2009), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang*, Skripsi, [www.fe.unnes.ac.id](http://www.fe.unnes.ac.id)
- Minadani, A. A. (2012). *jurnal riset manajemen sains indonesia JRMSI. pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada PT trubus swadaya*, vol.3, no.1.
- Nawawi (1998), *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Jakarta; Prehalindo
- Organ, D.W. & Konovsky, Mary (1988), *Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of Applied Psychology*, Vol 74. No 1.
- Rini, d. p. (2013). *jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis. pengaruh komitmen*

*organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi PT. Plasa Simpanglima Semarang terhadap organizational citizenship behavior (OCB) studi pada , vol. 1 no. 1 april.*

Robbins, S. & Judge, T. (2007), *Organizational Behavior*, 12<sup>th</sup> edition, Prentice Hall

Uma, Sekaran. 2006. *Research Methods for Business*. Buku 1. Edisi 4. Salemba Empat: Jakarta.