

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang telah dilaksanakan beserta dengan pembahasannya, yang secara garis besar akan diuraikan tentang beberapa hal diantaranya adalah analisis deskriptif variabel penelitian, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahapan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total sampling adalah 100 orang karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan. Sebelum membahas tentang analisis deskriptif variabel penelitian, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian seperti yang sudah disampaikan diatas, akan diuraikan terlebih dahulu oleh peneliti hasil dari uji instrumen penelitian pada penelitian kali ini.

#### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment* ( $r$ ) antar masing-masing item yang mengukur suatu variabel

dengan skor total variabel tersebut. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dalam kuesioner akan dinyatakan valid. Dengan  $N = 88$  dan  $\alpha = 0,05$  (uji dua sisi) diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,207.

#### 4.1.1 Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	$r_{hitung}$	Kriteria	Ket
KK1	0.706	0,195	Valid
KK2	0.530	0,195	Valid
KK3	0.613	0,195	Valid
KK4	0.671	0,195	Valid
KK5	0.632	0,195	Valid
KK6	0.442	0,195	Valid
KK7	0.388	0,195	Valid
KK8	0.471	0,195	Valid
KK9	0.615	0,195	Valid
KK10	0.667	0,195	Valid
KK11	0.696	0,195	Valid
KK12	0.515	0,195	Valid
KK13	0.629	0,195	Valid
KK15	0.587	0,195	Valid
KK16	0.574	0,195	Valid
KK17	0.599	0,195	Valid
KK18	0.549	0,195	Valid
KK19	0.300	0,195	Valid
KK20	0.509	0,195	Valid
KK21	0.538	0,195	Valid
KK22	0.680	0,195	Valid
KK23	0.639	0,195	Valid
KK24	0.442	0,195	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas dari variabel Kepuasan Kerja dari 100 responden diperoleh nilai korelasi lebih besar dari 0,195 sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa item variabel Kepuasan Kerja adalah valid.

#### 4.1.2. Hasil uji validitas variabel Perilaku Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas variabel Komitmen organisasional diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitemen Organisasi

Item	$r_{hitung}$	Kriteria	Ket
KO1	0.634	0,195	Valid
KO2	0.674	0,195	Valid
KO3	0.702	0,195	Valid
KO4	0.634	0,195	Valid
KO5	0.575	0,195	Valid
KO6	0.671	0,195	Valid
KO7	0.530	0,195	Valid
KO8	0.547	0,195	Valid
KO9	0.561	0,195	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas variabel Komitmen organisasional dari 100 responden diperoleh nilai korelasi lebih besar dai 0,195. Sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua item variabel Komitmen organisasional adalah valid.

#### 4.1.3. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	$r_{hitung}$	Kriteria	Ket
LK1	0.546	0,195	Valid
LK2	0.585	0,195	Valid
LK3	0.510	0,195	Valid
LK4	0.503	0,195	Valid
LK5	0.570	0,195	Valid
LK6	0.582	0,195	Valid
LK7	0.371	0,195	Valid
LK8	0.501	0,195	Valid

LK9	0.450	0,195	Valid
LK10	0.414	0,195	Valid
LK11	0.658	0,195	Valid
LK12	0.506	0,195	Valid
LK13	0.581	0,195	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja dari 100 responden diperoleh nilai korelasi lebih besar dari 0,195. Sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua item variabel Lingkungan Kerja adalah valid.

#### 4.1.4. Hasil uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Item	$r_{hitung}$	Kriteria	Ket
OCB1	0.616	0,195	Valid
OCB2	0.436	0,195	Valid
OCB3	0.496	0,195	Valid
OCB4	0.533	0,195	Valid
OCB5	0.463	0,195	Valid
OCB6	0.731	0,195	Valid
OCB7	0.712	0,195	Valid
OCB8	0.750	0,195	Valid
OCB9	0.357	0,195	Valid
OCB10	0.22	0,195	Valid
OCB11	0.641	0,195	Valid
OCB12	0.592	0,195	Valid
OCB13	0.560	0,195	Valid
OCB14	0.632	0,195	Valid
OCB15	0.696	0,195	Valid
OCB16	0.697	0,195	Valid
OCB17	0.699	0,195	Valid
OCB18	0.653	0,195	Valid
OCB19	0.356	0,195	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari 100 responden diperoleh nilai korelasi lebih besar dari 0,195. Sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua item variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah valid.

#### 4.1.5. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,600 (Ghozali, 2009). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,906	≥ 0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,787	≥ 0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,772	≥ 0,600	Reliabel
OCB	0,873	≥ 0,600	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji reliabilitas 100 responden diperoleh nilai *cronbach's alpha* disemua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,600. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga item – item pertanyaan dimasing – masing variabel dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 4.2. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang sifat (karakteristik) dari setiap variabel yang ada di dalam penelitian. Statistik deskriptif menunjukkan rata-rata, deviasi standar dan nilai minimum serta nilai maksimum dari setiap variabel. Hasil analisis data penelitian yang didasarkan pada jawaban 100 responden pada kuesioner penelitian untuk masing-masing variabel penelitian akan diuraikan dengan statistik deskriptif.

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skor terendah 1 (sangat rendah) dan skor tertinggi 5 (sangat tinggi). Menurut Sugiyono (2008) dapat menentukan kriteria penilaian responden terhadap *item* pertanyaan yang dilakukan dengan interval sebagai berikut:

Skor persepsi terendah: 1

Skor persepsi tertinggi: 5

Interval:  $(5-1) / 5 = 0,8$

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup baik

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,00 = sangat baik

Analisis deskriptif menggunakan nilai rata-rata. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yang dianalisis melalui butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang telah dijawab oleh responden. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian disajikan dalam tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Kepuasan Kerja	3,46	5,00	4,237	0,299
Komitmen Organisasi	2,89	5,00	4,152	0,361
Lingkungan Kerja	3,00	5,00	4,113	0,323
OCB	3,70	4,95	4,268	0,275

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.6 menunjukkan hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian. Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,237 masuk dalam kategori sangat baik. Selanjutnya rata-rata skor pada variabel Komitmen organisasional sebesar 4,152 masuk dalam kategori baik. Variabel Lingkungan Kerja memiliki rata-rata skor pada sebesar 4,113 masuk dalam kategori baik. Terakhir rata-rata skor pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 4,268 masuk dalam kategori sangat baik.

### 4.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk diperoleh model regresi yang terbaik, maka dibutuhkan sifat tidak bias linier terbaik (*BLUE/ Best Linier Unbiased Estimator*) dari penaksir atau prediktor. Serangkaian uji dapat dilakukan agar persamaan regresi yang terbentuk dapat memenuhi persyaratan *BLUE* ini, yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas dan uji normalitas.

#### 4.3.1. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap gejala multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Untuk mendekteksi apakah antara variabel-variabel independen yang digunakan mempunyai kolinieritas yang tinggi atau tidak digunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Hasil analisis terhadap nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keputusan
Kepuasan Kerja	0,918	1,089	Tidak Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,577	1,734	Tidak Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,597	1,676	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai *tolerance* variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Komitmen organisasional ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian bernilai lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai *VIF* bernilai lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.3.2. Uji Heterokedastisitas

Uji gejala heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk menguji adanya heteroskedastisitas dalam persamaan regresi pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresi nilai absolut dari residualnya. Apabila



nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $sig > \alpha$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji *Glejser*)

Variabel	Signifikansi	Keputusan
Kepuasan Kerja	0,106	Tidak Heteroskedatistas
Komitmen Organisasi	0,889	Tidak Heteroskedatistas
Lingkungan Kerja	0,301	Tidak Heteroskedatistas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Hasil uji heteroskedastisitas (uji *Glejser*) pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Komitmen organisasional ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

#### 4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan memiliki sebaran yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk itu, sebelum dilakukan pengujian lanjutan, dilakukan terlebih dahulu uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov\_Smirnov Test* dengan signifikansi sebesar 5%. Pengujian dilakukan terhadap nilai residual dari model regresi karena jika terdapat normalitaas, maka nilai residual akan terdistribusi secara normal dan independen (Ghazali, 2011). Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$  = berdistribusi normal

$H_a$  = tidak berdistribusi normal

Dengan pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima

Jika signifikansi pada nilai Kolmogorov-Smirnov  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal. Jika signifikansi pada nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas (Uji *Kolmogorov-Smirnov*)

Jumlah Data (N)	Nilai K-S	Sig. (2 tailed)
100	1,351	0,052

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9 pengujian terhadap menghasilkan *asymptotic significance* lebih besar dari 0,05. Sesuai kaidah pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Untuk mengetahui tingkat ketepatan fungsi regresi, diukur dari *goodness of fit* yang secara statistik dapat dilihat dari nilai *adjusted R<sup>2</sup>*, nilai statistik t, dan nilai statistik F. Apabila nilai uji statistik t berada di bawah 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hipotesis pertama hingga hipotesis keempat bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi

Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan. Hasil pengujian hipotesis pertama hingga hipotesis keempat dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koef.	t hitung	Sig.	Keputusan
Kepuasan Kerja	0,269	3,302	0,001	Signifikan
Komitmen Organisasi	0,338	3,285	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,230	2,272	0,025	Signifikan
F <sub>hitung</sub>		22,714	0,000	Signifikan
Adjusted R Square			0,397	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Pengujian Hipotesis 1 hingga Hipotesis 4 dalam penelitian ini menggunakan metode regresi. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* mempunyai nilai sebesar 0,397. Hal ini berarti 39,7% *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, yakni Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya (100% - 39,7% = 60,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### 4.4.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H<sub>a1</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada taraf signifikansi (p) 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti sesuai dengan H1.

#### **4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H<sub>a2</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh koefisien regresi Komitmen organisasional sebesar 0,338. Pada taraf signifikansi ( $p$ )  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis. Hal ini berarti sesuai dengan H<sub>2</sub>.

#### **4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H<sub>a3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,230. Pada taraf signifikansi ( $p$ )  $0,025 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini berarti sesuai dengan H<sub>3</sub>.

#### 4.4.4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H<sub>a4</sub>: Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan Tabel 4.10 nilai F hitung yaitu sebesar 22,714 dan nilai signifikansi seluruh variabel independen sebesar 0,000 di bawah nilai  $\alpha$  (0,05), sehingga variabel-variabel independen, yakni Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini berarti sesuai dengan H<sub>4</sub>.

Rangkuman hasil uji hipotesis dalam penelitian ini akan disajikan dalam Tabel 4.11 berikut.

**Tabel 4.11. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Keterangan
H <sub>1</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Didukung
H <sub>2</sub> : Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Didukung
H <sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Didukung
H <sub>4</sub> : Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Didukung

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

## **4.5. Pembahasan**

Pada bab sebelumnya telah diuraikan terkait analisis model penelitian dan pengujian hipotesis, maka pada bagian ini akan dijelaskan masing-masing hubungan antar variabel yang terdapat dalam model penelitian:

### **4.5.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui nilai p value atau signifikansi antara variabel kepuasan kerja dengan perilaku OCB sebesar 0,001 atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB karyawan. Hal ini terjadi karena nilai signifikansi kepuasan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Secara teori, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Peristiwa tersebut ditemukan berdasarkan hasil penelitian bahwa promosi di tempat kerja karyawan dilakukan secara obyektif. Dengan kata lain, promosi jabatan seorang karyawan dapat diberikan terutama bagi seluruh karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan disiplin. Selain itu, adanya promosi jabatan juga akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dalam organisasi. Kondisi lain yang ditemukan oleh peneliti adalah besar dan jenis tunjangan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan peraturan Pemerintah. Oleh sebab itu, karyawan akan berusaha membalas kebaikan yang telah diberikan organisasi dengan mengerahkan seluruh waktu dan tenaga demi tujuan organisasi.

Ketika karyawan sudah memberikan semaksimal mungkin kemampuannya dalam bekerja maka secara tidak langsung hal ini akan berdampak pada peningkatan apresiasi dan penghargaan yang diberikan organisasi. Jika individu puas dengan pekerjaan mereka, maka sebagai timbal baliknya individu tersebut akan melakukan semua pekerjaan secara sukarela tanpa harus diperintahkan terlebih dahulu atau dengan kata lain, individu yang merasa puas akan membalasnya melalui OCB (Fassina *et al.*, 2008). Teori Robbins & Timothy (2017) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat menimbulkan sebuah kepercayaan antara organisasi dengan karyawan, sehingga secara tidak langsung hal ini dapat menimbulkan perilaku OCB.

Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan penelitian Swaminathan & Jawahar, (2013) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku warga negara organisasi atau OCB (Gati *et al.*, 2018).

Kepuasan kerja timbul jika organisasi menyediakan pelatihan, variasi, dan kemandirian terhadap karyawan. Kepuasan kerja juga dapat membentuk sebuah komitmen organisasi, individu yang merasa puas dengan pekerjaan akan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, karyawan Koperasi Sadar Sejahtera diketahui cukup memiliki kepuasan kerja yang baik, sehingga secara tidak langsung hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk membalas budi terhadap organisasi. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh

sejumlah faktor, antara lain lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan komitmen organisasional (Motaung & Radebe, 2018). Bahkan karakteristik individu diketahui juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seperti usia, tingkat pendidikan, status perkawinan dan jenis kelamin.

Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi kondisi emosional dan psikologis karyawan, dimana ketika individu merasa puas dengan apa yang sudah diterima dan dilakukan akan senantiasa memberikan yang terbaik bagi perusahaan tanpa diperintah maupun diminta oleh atasan. Dengan kata lain, seorang karyawan yang merasa puas terhadap apa yang sudah diperoleh dapat meningkatkan kinerja dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan di luar kewajiban (Kcucukayrak, 2010). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja cukup tinggi akan sangat dengan mudah mengenali nilai-nilai dan tujuan organisasi dimana nantinya dapat meningkatkan kenyamanan dan kebersamaan antar anggota karyawan satu sama lain dalam sebuah organisasi Jordan *et al.*, (2017).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Gunay (2018) menambahkan dalam hasil penelitiannya jika kepuasan kerja mempengaruhi OCB karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan pada umumnya akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan akan mengerahkan segala upaya yang sangat besar demi menyelesaikan tanggung jawab. Pernyataan tersebut diperkuat oleh teori sebelumnya yang menyatakan bahwa jika karyawan yang puas akan menunjukkan perilaku OCB yang tinggi,



dimana kondisi tersebut dilakukan karena ingin membalas apa yang sudah diberikan dan perlakuan yang baik oleh organisasi (Prasetio *et al.*, 2017).

Dengan kata lain, karyawan akan memiliki sikap OCB setelah merasa puas dengan pekerjaannya. Secara teoritik, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan selama di suatu organisasi memberikan dampak positif bagi dirinya dikarenakan karyawan akan melakukan tugas dengan sukarela diluar tanggung jawabnya sebagai timbal balik dari apa yang sudah diperoleh. Berbeda dengan kondisi jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukanya maka secara tidak langsung dapat berdampak negatif terhadap komitmen yang dimiliki sehingga tidak akan melakukan pekerjaan dengan baik.

#### **4.5.2. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi Komitmen organisasional sebesar 0,338. Pada taraf signifikansi ( $p$ )  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi secara langsung, bahwa karyawan merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan dan karyawan juga merasa sangat bahagia jika menghabiskan sisa karirnya di perusahaan. Jika dilihat secara lebih mendalam dapat diketahui bahwa karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan merasa senang dan bahagia bekerja di perusahaan karena

merasa sangat diperhatikan dan akan melakukan tugasnya dengan baik serta membalas kebaikan terhadap perusahaan.

Individu yang memiliki keterikatan kuat dengan suatu organisasi secara tidak langsung dapat menimbulkan adanya kesepatakatan maupun komitmen dalam organisasi. Selain itu, individu yang mengalami keadaan psikologis yang menjaga individu dalam organisasi dan memiliki keterikatan emosional dengan karyawan lain cenderung akan melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab yang seharusnya diberikan atau dikenal dengan perilaku OCB (Pitaloka & Sofia, 2014). Individu dengan komitmen organisasional yang tinggi cenderung akan memiliki kepercayaan yang cukup besar pada tujuan dan nilai suatu organisasi, dan kesediaan untuk terus menjadi salah satu anggota organisasi (Atteya, 2012). Kesediaan tersebut yang nantinya akan mendorong individu tersebut untuk secara sukarela tanpa diminta terlebih dahulu untuk memberikan tenaga dan waktunya pada organisasi.

Hasil analisis penelitian ini terbukti bahwa komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Sadar Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Katz & Kahn cit., Kucukayrak, (2010) yang mengungkapkan jika karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan melakukan perilaku ekstra diluar peran dan tanggung jawabnya sebagai karyawan yang membuat organisasi tetap kompetitif. Adapun perilaku ekstra diluar peran dan tanggung jawab seorang karyawan tersebut dikenal dengan perilaku *Organizational citizenship behavior/OCB*. Penelitian yang hampir sama juga menunjukkan bahwa komitmen

organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB (Patra & Aima, 2018). Korelasi dimensi tertinggi dari komitmen organisasional dengan OCB adalah dimensi dari komitmen normatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen dibentuk dengan alasan moral/etis bagi karyawan, membentuk perilaku yang menunjukkan tanggung jawab karyawan dalam kehidupan organisasi perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian Nurdin & Nawangsari (2019) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan karyawan pada tingkat perilaku OCB karyawan LPPI.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ng & Feldman (2011) diketahui juga menunjukkan bukti empiris bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* atau OCB, dimana hubungan yang antar keduanya akan semakin kuat terjalin jika masa kerja individu semakin lama. Asiedu *et al.*, (2014) menjelaskan jika terdapat korelasi atau hubungan positif antara komitmen organisasional terhadap perilaku OCB dengan nilai  $p < 0,01$ . Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Din, *et al.*, (2016) yang telah membuktikan bahwa OCB berkorelasi positif dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Hasil yang sama diketahui juga telah dibuktikan oleh Wang, Y. (2015) bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dan OCB. Dengan demikian dapat dikatakan jika karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi tempat mereka bekerja cenderung akan melakukan pekerjaan secara sukarela tanpa mengharap suatu imbalan apapun.

Komitmen merupakan salah satu masalah perilaku dalam organisasi yang dihadapi oleh sebagian besar organisasi dengan alasan bahwa tidak semua karakteristik karyawan sama. Komitmen organisasional sendiri timbul dari keterikatan secara emosional karyawan dengan suatu organisasi. Jordan *et al.*, (2017) mengungkapkan jika komitmen organisasional didefinisikan sebagai identifikasi individu dan keterlibatan seseorang dengan organisasi tertentu dan merupakan cerminan dari kondisi psikologis individu. Komitmen organisasional diketahui juga akan mempengaruhi perasaan karyawan tentang suatu organisasi dan merasa menjadi bagian dari suatu organisasi, yang nantinya dapat memiliki pengaruh terhadap kesediaan karyawan untuk memajukan nilai-nilai organisasi dan golongan. Seorang karyawan dengan komitmen efektif akan melekat secara psikologis pada organisasi, tinggal lebih lama dan menciptakan keramahan terhadap organisasi (Mamman *et al.*, 2011).

Keterikatan emosional dapat terjalin dengan baik jika keduanya, yaitu organisasi dan karyawan saling bekerja sama dan memberikan hubungan timbal balik yang seimbang, dimana karyawan akan memberikan segala keterampilan dan pengetahuan serta tenaga yang dimiliki untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Selain itu, sebagai organisasi sudah seharusnya memberikan dan menyediakan fasilitas, dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa adanya kepribadian individu yang berbeda dalam suatu organisasi dapat membatasi perilaku Colbert *et al* (Hitlan & Noel, 2009). Adanya kepribadian karyawan akan menentukan

perilaku atau sikap yang muncul akibat dari suatu perilaku, baik perilaku positif maupun negatif. Singkatnya, individu yang memiliki karakteristik kepribadian tertentu tidak akan terlibat dalam bentuk perilaku yang menyimpang, dalam organisasi.

#### **4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,230. Pada taraf signifikansi ( $p$ )  $0,025 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). Suatu organisasi dengan lingkungan kerja yang baik, terutama kondisi fisik, iklim yang komunikatif, dan aturan serta prosedur yang sesuai dengan strategi organisasi dapat meningkatkan perilaku OCB. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil observasi langsung peneliti di lapangan bahwa kondisi lingkungan terutama pimpinan dan karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi serta data-data yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas cukup mendukung. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja dalam organisasi kondusif maka OCB juga akan meningkat. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nurhidayah *et al.*, (2016) telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja atau *work environment* terhadap OCB. Jika dilihat secara teori, seorang individu yang bekerja di lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyenangkan dengan fasilitas yang memadai cenderung akan mempengaruhi kondisi psikologis karena merasa senang, sehingga individu akan melakukan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya secara sukarela dan memberikan seluruh tenaganya untuk tujuan organisasi.

Wulandari & Prayitno, (2017) menambahkan bahwa lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap OCB pegawai. Hasil penelitian yang sama juga telah dibuktikan oleh Budiyanto & Oetomo (2011) jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Lingkungan kerja yang baik dan adanya kecerdasan emosional yang terjalin antara karyawan Koperasi Sadar Sejahtera yang dibangun melalui kegiatan rutin yang diadakan oleh organisasi dapat membangun perilaku *organizational citizenship behavior*. Choi (2007) menambahkan jika lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dan merubah persepsi karyawan sehingga akan memberikan kinerja yang lebih dan memberikan perubahan lebih bebas dalam bekerja, dimana hal tersebut dapat menimbulkan perilaku OCB pada organisasi.

Secara teori, lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan merasa nyaman akan mempengaruhi kondisi psikologis. Jika dilihat dari sisi psikologis, lingkungan suatu organisasi, baik dari rekan kerja, fasilitas maupun atasan dapat menciptakan persepsi tersendiri bagi karyawan sehingga memberikan perubahan yang lebih bebas dalam melakukan pekerjaannya. Keterkaitan antara kondisi emosional individu dengan perilaku OCB diketahui telah dibuktikan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian Koning & Kleef (2015) menjelaskan jika kondisi emosional para pemimpin organisasi berperan dalam meningkatkan maupun mengurangi perilaku sukarela atau *organizational citizenship behavior (OCB)*. Jain & Kaur (2014) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang

kondusif dan baik dapat meningkatkan hasil dan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi dan berdampak pada kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia yang efisien dan lingkungan kerja yang efektif juga mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan ekonomi organisasi.

#### **4.5.4. Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan**

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.10 di atas diketahui jika nilai F hitung variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja yaitu 22,714 dengan nilai signifikansi 0,000 atau dapat disimpulkan secara simultan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Soeharto & Widiastuti, (2015) dimana kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB juga telah dilakukan sebelumnya, jika adanya lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja lebih tinggi. Pernyataan tersebut jelas dapat dilihat dari hasil observasi penelitian di lapangan, dimana sebagian besar karyawan mengungkapkan jika lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan peralatan kerja yang ada sudah cukup memadai. Dengan kata lain, secara langsung kondisi ini dapat

meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dan menimbulkan komitmen antara karyawan dengan organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin hari akan semakin mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan sehingga merasa memiliki keterkaitan dengan organisasi, dan akan memberikan waktu dan tenaganya untuk tujuan organisasi (Singh & Chand, 2018).

Secara teori, individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung merasa nyaman dan merasa memiliki tanggung jawab diluar batas kewajibannya untuk terus berkontribusi demi organisasi terutama perilaku OCB, sehingga akan memiliki komitmen yang tinggi. Perilaku OCB karyawan juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang mementingkan orang lain dengan membantu orientasi karyawan baru dan berusaha menghindari masalah dengan rekan kerja, sehingga dapat meningkatkan komitmen dan perilaku OCB. Demirel *et al.*, (2018) mengungkapkan jika terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku OCB yaitu keadilan organisasi, komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya atau gaya manajerial pemimpin organisasi.

Hubungan antara keempat variabel diketahui juga telah disimpulkan oleh Hanaysha (2016), yang menjelaskan jika lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempegaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi. Agar berhasil, organisasi harus merancang lingkungan kerja mereka sedemikian rupa dapat meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan mengarah pada hasil yang menguntungkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi



ini sesuai dengan teori tautan bahwa perilaku kewargaan organisasional dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya untuk kepuasan kerja karyawan akan bekerja optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti halnya penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang tinggi akan memengaruhi penampilan OCB (Saraswati & Sulistiyo, 2017).