

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner baik secara langsung (*luring*) secara *offline* kepada responden dan secara tidak langsung (*daring*) secara *online* untuk mempercepat pengumpulan data. Kuesioner daring dibuat sesuai dengan kuesioner luring yang ditransformasikan ke dalam *Google Form* yang selanjutnya disebarakan melalui media sosial. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh penelitian terdahulu yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini berjalan selama kurang lebih selama satu bulan yaitu pada bulan September 2019. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya diolah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dalam proses pengumpulan data baik secara langsung maupun tidak langsung, diperoleh sebanyak 150 responden. Data penelitian selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi smart-PLS untuk dilakukan uji instrumen dan pengujian hipotesis penelitian.

4.2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini merupakan karyawan PT. DianSurya Global. Karakteristik responden yang dimaksudkan adalah karakteristik deskriptif

responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia responden. Hasil analisis deskriptif karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	139	92,7
	Perempuan	11	7,3
Usia	21-30	34	22,7
	31-40	65	43,3
	41 \geq	51	34
Jumlah		150	100

Sumber : Data Primer Diolah (2019). Lampiran 2, Halaman 125.

Berdasarkan data yang diolah pada tabel 4.1 bisa diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki perbedaan yang signifikan. Responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 139 orang (92,7%) . Sedangkan responden berjenis perempuan sebanyak 11 orang (7,3%). Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu 21-30 tahun yang berjumlah sebanyak 34 orang (22,7%), responden dengan usia 31-40 tahun yang berjumlah sebanyak 65 orang (43,3%), dan responden dengan usia lebih dari 41 tahun yang berjumlah sebanyak 51 orang (34%).

4.3.Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif memuat mengenai gambaran masing-masing variabel yang digunakan. Ditampilkan dalam statistik deskriptif ini berupa rata-rata dan standar deviasi. Semakin besar nilai standar

deviasi berarti semakin tinggi penyimpangan data dengan nilai rata-ratanya. Sebaliknya, semakin kecil nilai standar deviasi berarti data berkelompok disekitar nilai rata-rata dan tidak menunjukkan variasi yang banyak (Sekaran dan Bougie, 2013). Hasil pengujian statistik deskriptif disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Mean dan Standar Deviasi

Variabel	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)
Gaji	0.181	0.054
Berbagi Pengetahuan	0.367	0.109
Budaya Organisasional	0.450	0.117
Kepuasan Kerja	0.772	0.061

Sumber : Hasil pengolahan data smart-PLS. Lampiran 8, Halaman 160.

Berdasarkan tabel diatas, variabel dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian merasakan kepuasan kerja yang cukup tinggi pada PT. DianSurya Global. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diprediksi berpengaruh terhadap OCBIP.

4.4. Hasil Pengujian Instrumen

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu merepresentasikan apa yang ingin diukur, maka perlu dilakukan uji instrumen. Pengujian instrumen penelitian dibagi menjadi dua, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan sudah merepresentasikan apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, proses pengujian validitas dilakukan dalam tiga tahap, yaitu validitas muka, validitas isi, dan validitas konstruk. Validitas muka dan isi dilakukan dengan bantuan dosen pembimbing dengan melihat lembar kuesioner dan melakukan penilaian kelayakan. Validitas konstruk dilakukan dengan melakukan pengujian butir pertanyaan kuesioner yang selanjutnya diolah dengan bantuan smart-PLS.

Validitas konstruk dalam penelitian ini dilihat dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen menyatakan bahwa item pertanyaan yang valid jika memiliki *loading factor* $\geq 0,5$ dan akan berkumpul dalam satu variabel yang sama (Hair et al., 2010). Selain itu, validitas konvergen ditunjukkan oleh besar nilai *Average Extracted Variance* (AVE). AVE menunjukkan varian dalam suatu variabel, semakin besar nilai AVE maka semakin baik instrumen penelitian.

Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Pengukuran dinyatakan valid jika akar AVE masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk tersebut (Haryono, 2017). Hasil pengujian validitas konvergen dan diskriminan bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Konvergen

Butir Soal	Gaji	Berbagi Pengetahuan	Budaya Organisasional	Kepuasan Kerja	OCBIP	Keterangan
bo1	0.481	0.592	0.798	0.650	0.479	Valid

Butir Soal	Gaji	Berbagi Pengetahuan	Budaya Organisasional	Kepuasan Kerja	OCBIP	Keterangan
bo10	0.553	0.654	0.825	0.695	0.569	Valid
bo11	0.523	0.621	0.826	0.687	0.523	Valid
bo12	0.586	0.643	0.819	0.702	0.663	Valid
bo13	0.560	0.631	0.834	0.700	0.592	Valid
bo14	0.650	0.641	0.813	0.690	0.707	Valid
bo15	0.547	0.571	0.748	0.625	0.604	Valid
bo2	0.531	0.623	0.821	0.682	0.598	Valid
bo3	0.542	0.549	0.849	0.679	0.559	Valid
bo4	0.571	0.568	0.820	0.677	0.668	Valid
bo5	0.452	0.547	0.820	0.638	0.512	Valid
bo6	0.532	0.645	0.805	0.735	0.660	Valid
bo7	0.510	0.544	0.821	0.647	0.532	Valid
bo8	0.470	0.608	0.782	0.708	0.601	Valid
bo9	0.413	0.511	0.710	0.601	0.440	Valid
gaji1	0.963	0.708	0.618	0.697	0.684	Valid
gaji2	0.899	0.703	0.554	0.670	0.640	Valid
gaji3	0.934	0.697	0.659	0.747	0.721	Valid
kk1	0.633	0.704	0.667	0.843	0.647	Valid
kk2	0.609	0.677	0.694	0.816	0.575	Valid
kk3	0.670	0.749	0.736	0.854	0.684	Valid
kk4	0.592	0.647	0.657	0.773	0.564	Valid
kk5	0.596	0.666	0.678	0.811	0.692	Valid
ocbip1	0.717	0.746	0.718	0.754	0.872	Valid
ocbip10	0.513	0.446	0.444	0.489	0.753	Valid
ocbip11	0.556	0.609	0.599	0.639	0.816	Valid
ocbip12	0.602	0.625	0.576	0.599	0.830	Valid
ocbip13	0.456	0.526	0.432	0.476	0.673	Valid
ocbip14	0.571	0.543	0.540	0.589	0.779	Valid
ocbip15	0.627	0.668	0.623	0.671	0.882	Valid
ocbip16	0.563	0.611	0.551	0.619	0.833	Valid
ocbip17	0.496	0.477	0.445	0.512	0.743	Valid
ocbip18	0.521	0.580	0.511	0.571	0.770	Valid
ocbip19	0.484	0.554	0.500	0.548	0.751	Valid
ocbip2	0.574	0.616	0.597	0.644	0.773	Valid
ocbip20	0.602	0.636	0.565	0.642	0.794	Valid
ocbip21	0.581	0.612	0.607	0.628	0.809	Valid
ocbip22	0.588	0.651	0.616	0.685	0.863	Valid
ocbip23	0.599	0.585	0.613	0.645	0.868	Valid
ocbip24	0.643	0.620	0.637	0.676	0.869	Valid
ocbip25	0.523	0.512	0.455	0.492	0.584	Valid

Butir Soal	Gaji	Berbagi Pengetahuan	Budaya Organisasional	Kepuasan Kerja	OCBIP	Keterangan
ocbip3	0.688	0.691	0.668	0.698	0.889	Valid
ocbip4	0.704	0.643	0.647	0.701	0.880	Valid
ocbip5	0.662	0.640	0.680	0.707	0.877	Valid
ocbip6	0.631	0.647	0.674	0.693	0.873	Valid
ocbip7	0.694	0.632	0.664	0.701	0.894	Valid
ocbip8	0.671	0.684	0.687	0.706	0.889	Valid
ocbip9	0.607	0.577	0.561	0.603	0.807	Valid
bp1	0.673	0.919	0.708	0.802	0.704	Valid
bp2	0.711	0.901	0.668	0.765	0.692	Valid
bp3	0.715	0.936	0.694	0.798	0.678	Valid
bp4	0.686	0.919	0.680	0.768	0.706	Valid
bp5	0.664	0.899	0.649	0.732	0.681	Valid
bp6	0.667	0.900	0.667	0.741	0.633	Valid
bp7	0.654	0.856	0.624	0.714	0.618	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data smart-PLS. Lampiran 6, Halaman 156.

Tabel 4.2 menunjukkan rincian nilai *loading factor* pada saat dilakukan pengujian validitas konvergen. Berdasarkan hasil pengujian item pertanyaan instrumen penelitian, diketahui bahwa keseluruhan instrumen penelitian memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 sehingga dinyatakan valid. Selain, itu pada tabel 4.3 masing-masing item pertanyaan disetiap variabel telah terekstrak sempurna, ditunjukkan dengan mengumpulnya item valid dalam satu kolom dan secara *cross loading*, item valid tersebut lebih besar ketika dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan 55 item pertanyaan dapat diolah.

Setelah dilakukan uji validitas konvergen, tahap berikutnya peneliti melakukan uji validitas diskriminan. Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan nilai AVE dengan akar kuadrat AVE. Hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat di tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Diskriminan

	AVE	Gaji	Berbagi Pengetahuan	Budaya Organisasional	Kepuasan Kerja	OCBIP
Gaji	0.869	0.932	0.754**	0.656**	0.732**	0.757**
Berbagi Pengetahuan	0.818	0.754**	0.905	0.741**	0.745**	0.811**
Budaya Organisasional	0.651	0.656**	0.741**	0.807	0.722**	0.738**
Kepuasan Kerja	0.672	0.732**	0.745**	0.722**	0.820	0.774**
OCBIP	0.669	0.757**	0.811**	0.738**	0.774**	0.818

Sumber : Hasil pengolahan data smart-PLS. Lampiran 6, Halaman 155.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.4 dapat dilihat nilai AVE masing-masing variabel lebih dari 0,5. Menandakan bahwa terdapat varian yang cukup dalam variabel laten, sehingga mampu mempresentasikan variabel manifest terhadap konstruk laten (Haryono, 2017). Selain itu, nilai akar kuadrat AVE masing-masing variabel (ditunjukkan dengan angka tebal) menunjukkan bahwa lebih besar dari nilai korelasi antar variabel (ditunjukkan oleh angka yang berada dibawah dan diatas angka yang ditebalkan). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memenuhi syarat uji validitas diskriminan.

4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai-nilai Cronbach's Alpha tiap konstruk dengan ketentuan nilai diatas 0,7 yang merupakan ukuran baik pada uji reliabilitas meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al., 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan

Composite Reliability dan Cronbach's Alha dengan bantuan *software* smart-PLS.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabiitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Gaji	0.925	0.952	Reliabel
Berbagi Pengetahuan	0.963	0.969	Reliabel
Budaya Organisasional	0.961	0.965	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.878	0.911	Reliabel
OCBIP	0.979	0.980	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data smart-PLS. Lampiran 7, Halaman 158.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability masing-masing variabel lebih dari 0,7 yaitu variabel gaji sebesar 0,952. Variabel berbagi pengetahuan sebesar 0,969. Variabel budaya organisasional sebesar 0,965. Variabel kepuasan kerja sebesar 0,911 dan variabel OCBIP sebesar 0,980. Hasil ini diperkuat dengan Cronbach's Alpha, instrumen penelitian yang reliabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 (Sekaran dan Bougie, 2013), yaitu variabel gaji sebesar 0,925. Variabel berbagi pengetahuan sebesar 0,963. Variabel budaya organisasional sebesar 0,961. Variabel kepuasan kerja sebesar 0,979 dan variabel OCBIP sebesar 0,878. Dengan begitu, instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel.

4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan aplikasi smart-PLS. Hipotesis dinyatakan terdukung apabila nilai *t-statistic* pada keluaran path coefficients aplikasi smart-PLS lebih besar dari 1,96. Selanjutnya perlu dipertimbangkan nilai *original sampel* harus menunjukkan angka yang positif (Haryono, 2017). Selain itu, signifikansi hasil penelitian diperkuat dengan *p-value* kurang dari 0,05 menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis disajikan dalam tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	Gaji → Kepuasan Kerja	0.187	3.476	0.001	Terbukti
H2	Berbagi Pengetahuan → Kepuasan Kerja	0.378	3.469	0.001	Terbukti
H3	Budaya Organisasional → Kepuasan Kerja	0.435	3.725	0.000	Terbukti
H4	Kepuasan Kerja → OCBIP	0.774	12.673	0.000	Terbukti
H5	Gaji → Kepuasan Kerja → OCBIP	0.144	3.413	0.001	Terbukti
H6	Berbagi Pengetahuan → Kepuasan Kerja → OCBIP	0.292	3.275	0.001	Terbukti
H7	Budaya Organisasional → Kepuasan Kerja → OCBIP	0.337	3.497	0.001	Terbukti

Sumber : Hasil pengolahan data smart-PLS. Lampiran 8, Halaman 160.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.6 bisa dilihat bahwa dari keseluruhan hipotesis yang diajukan peneliti. Hipotesis pertama menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* sebesar 3,476, *p-value* menunjukkan 0,001, dengan *original sampel* 0,187. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* lebih dari 1,96, *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai

original sampel positif. Dengan begitu, hipotesis pertama penelitian ini **didukung**.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* sebesar 3,469, *p-value* menunjukkan 0,001, dengan *original sampel* 0,378. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* lebih dari 1,96, *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai original sampel positif. Dengan begitu, hipotesis kedua penelitian ini **didukung**. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* sebesar 3,725, *p-value* menunjukkan 0,000, dengan *original sampel* 0,435. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* lebih dari 1,96, *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *original sampel* positif. Dengan begitu, hipotesis ketiga penelitian ini **didukung**.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCBIP. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* sebesar 12,673, *p-value* menunjukkan 0,000, dengan *original sampel* 0,774. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* lebih dari 1,96, *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai original sampel positif. Dengan begitu, hipotesis keempat penelitian ini **didukung**. Hipotesis kelima menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap OCBIP yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* sebesar 3,413, *p-value* menunjukkan 0,001, dengan *original sampel* 0,144. Hasil menunjukkan

bahwa nilai *t-statistik* lebih dari 1,96, *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *original sampel* positif. Dengan begitu, hipotesis kelima penelitian ini **didukung**.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap OCBIP yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* sebesar 3,275, *p-value* menunjukkan 0,001, dengan *original sampel* 0,292. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* lebih dari 1,96, *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *original sampel* positif. Dengan begitu, hipotesis keenam penelitian ini **didukung**. Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap OCBIP yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* sebesar 3,497, *p-value* menunjukkan 0,001, dengan *original sampel* 0,337. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t-statistik* lebih dari 1,96, *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *original sampel* positif. Dengan begitu, hipotesis ketujuh penelitian ini **didukung**.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pembahasan Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaji berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama didukung dan mengindikasikan

bahwa semakin tinggi gaji akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global.

Gaji memainkan peran penting dalam perusahaan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman. Gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (Handoko 2009). Gaji bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2007).

Demikian pula dengan PT. DianSurya Global, dengan persepsi karyawan tentang gaji yang diterima sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan di PT. DianSurya Global dapat tercapai. Penelitian ini mendukung studi terdahulu yang dilakukan oleh Jalalkamali, *et al* (2016), Hakim, *et al* (2017), Tlaiss (2013), dan Judge, *et al* (2010) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan antara gaji dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mendukung bahwa semakin tinggi gaji, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

4.6.2. Pembahasan Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua didukung dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global.

Berbagi pengetahuan merupakan fitur kontekstual dari lingkungan kerja yang dapat memperkaya pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja (Morgeson dan Humphrey, 2006). Berbagi pengetahuan adalah kunci untuk mengelola pengetahuan tersembunyi yang dimiliki karyawan (Nonaka dan Takeuchi, 1995). Dengan mendorong komunikasi tatap muka yang sering dan menciptakan pembelajaran bersama, serta membangun budaya berbagi pengetahuan didalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, pengetahuan tersembunyi didalam diri karyawan dapat keluar, dan kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan bisa terlaksana. Ketika berbagi pengetahuan tercapai, menunjukkan bahwa PT. DianSurya Global mampu mengelola pengetahuan tersembunyi yang dimiliki karyawan. Penelitian ini mendukung studi terdahulu yang dilakukan oleh Kianto (2016), Jia

(2017), dan Malik & Kanwal (2018) yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Melalui berbagi pengetahuan, karyawan bisa meningkatkan wawasan baru, pembelajaran, inovasi, mengembangkan kapasitas baru, membantu menemukan informasi dan informan yang membuat lebih efektif dan efisien dalam bekerja serta meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini mendukung bahwa semakin tinggi berbagi pengetahuan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

4.6.3. Pembahasan Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga didukung dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasional akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global.

Budaya organisasional adalah nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dipegang bersama oleh semua anggota organisasi. Budaya ini secara unik menjadi milik organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan yang lain (Marta dan Suharnomo, 2011). Selain itu budaya organisasional menjadi sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai sistem perekat sebagai referensi bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Raf et al., 2014) . Ketika sistem nilai yang diyakini oleh

karyawan tercapai, hubungan yang baik antar karyawan akan terjalin sehingga menjadi pemicu kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2013).

Demikian pula dengan PT. DianSurya Global, budaya organisasional diyakini oleh karyawan yang selanjutnya membuat kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global meningkat. Penelitian ini mendukung studi terdahulu yang dilakukan oleh Al-sada, *et al* (2017), Kim dan Cronley (2017), Dhamija, *et al* (2018), dan Pawirosumarto, *et al* (2016) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasional dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini secara empiris mendukung bahwa semakin tinggi budaya organisasional, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

4.6.4. Pembahasan Hipotesis 4

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap OCBIP. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis keempat didukung dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan OCBIP karyawan PT. DianSurya Global.

Tlaiss (2013) menyatakan bahwa hasil penting dari kepuasan kerja telah didorong oleh kepentingan kemanusiaan dan totaliter. Menurut perspektif kemanusiaan, kepuasan kerja adalah cerminan dari perlakuan yang baik dan indikator kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, sedangkan perspektif totaliter berpendapat bahwa kepuasan

kerja dapat mengarahkan karyawan untuk menunjukkan perilaku yang mempengaruhi fungsi organisasi. Kepuasan kerja terkait erat dengan upaya seorang karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan berperilaku optimal, mau melakukan hal-hal terbaik, dan meluangkan waktu serta upaya peran ekstra (OCBIP) dalam melakukan pekerjaannya.

Konsep OCB dalam perspektif Islam mengarah ke konsep persaudaraan (Ukhuwah) hubungan yang baik dengan rekan kerja dengan cara Ta'awun (*Altruism*), yaitu saling membantu dengan rekan kerja (Wibowo dan Dewi, 2017). Demikian pula yang ada di PT. DianSurya Global, karyawan merasakan puas dengan pekerjaannya dengan hubungan yang baik dan saling peduli antar karyawan serta karyawan menunjukkan perilaku yang mempengaruhi fungsi organisasi. Sehingga tercapainya peran ekstra (OCBIP) karyawan di PT. DianSurya Global. Oleh karena itu, penelitian ini secara empiris mendukung bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula OCBIP.

4.6.5. Pembahasan Hipotesis 5

Hipotesis kelima dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaji berpengaruh secara positif terhadap OCBIP yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kelima didukung dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi gaji, kepuasan kerja

akan semakin meningkat dan akan mendorong OCBIP karyawan PT. DianSurya Global.

Ada beberapa faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah gaji. Faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak (Addis, et al. 2017). Ketika persepsi karyawan tentang gaji yang diterimanya layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Demikian pula dengan kepuasan kerja karyawan PT. DianSurya Global yang menerima gaji dengan layak sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan layak untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan PT. DianSurya Global. Kepuasan kerja karyawan selanjutnya memberikan efek positif terhadap karyawan untuk melakukan peran ekstra (OCBIP). Hasil temuan ini mendukung secara empiris bahwa gaji berpengaruh secara positif terhadap OCBIP yang dimediasi kepuasan kerja.

4.6.6. Pembahasan Hipotesis 6

Hipotesis keenam dalam penelitian ini menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh secara positif terhadap OCBIP yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis keenam didukung dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi berbagi pengetahuan, kepuasan kerja akan semakin meningkat dan akan mendorong OCBIP karyawan PT. DianSurya Global.

Pandangan berbasis pengetahuan memberi penekanan besar pada modal karyawan tentang keterampilan, pengetahuan, kompetensi, sikap

dan motivasi serta cara mereka menggunakan keterampilan ini untuk kepentingan perusahaan (Crook et al., 2011). Proses berbagi pengetahuan didalam lingkungan perusahaan membantu karyawan dalam lingkungan yang padat pengetahuan untuk membangun pemahaman bersama dan mendapatkan nilai dari pengetahuan (Mohrman et al., 2002).

Berbagi pengetahuan juga membantu karyawan menemukan informasi dan informan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka secara tepat waktu dan efektif. Proses penciptaan pengetahuan di sisi lain memungkinkan individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan perencanaan, desain, dan memanfaatkan kreativitas mereka. Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka sejauh mereka mengalami proses berbagi pengetahuan di lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja yang didapat karyawan selanjutnya memberikan efek peningkatan peran ekstra (OCBIP) karyawan dengan mengaplikasikan pengetahuan yang mereka terima. Hasil temuan ini mendukung secara empiris bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh secara positif terhadap OCBIP yang dimediasi kepuasan kerja.

4.6.7. Pembahasan Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh secara positif terhadap OCBIP yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh didukung dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi

budaya organisasional, kepuasan kerja akan semakin meningkat dan akan mendorong OCBIP karyawan PT. DianSurya Global.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa menciptakan budaya dominan didalam budaya organisasional perusahaan dapat meningkatkan antusiasme dan kompetisi positif dalam pekerjaan yang akan menjalin hubungan yang baik antara rekan kerja sehingga membuat karyawan puas dengan pekerjaannya. Antusiasme dan kompetisi positif dalam pekerjaan juga dapat memengaruhi kerja sama antar karyawan.

Demikian pula dengan hubungan antar karyawan di PT DianSurya Global yang mampu memberikan kompetisi yang positif dan agresif. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan ini selanjutnya memberikan efek bagi karyawan untuk peran ekstra (OCBIP) kepada perusahaan (Pawirosumarto, et al. 2016). Hasil temuan ini mendukung secara empiris bahwa budaya organisasional berpengaruh secara positif terhadap OCBIP yang dimediasi kepuasan kerja.