

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. MINA TAMA SUMBER BAHARI SURABAYA**

**SKRIPSI**



disusun oleh :

Nama : Gezhasiwi Koesnadi

No. Mahasiswa : 04311398

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2007**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. MINA TAMA SUMBER BAHARI SURABAYA**

**SKRIPSI**

Ditulis dan Diajukan Untuk Memenuhi Ujian Akhir Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

disusun oleh :

Nama : Gezhasiwi Koesnadi

No. Mahasiswa : 04311398

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2007**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. MINA TAMA SUMBER BAHARI SURABAYA



Nama : Gezhasiwi Koesnadi  
No. Mahasiswa : 04311398  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Juni 2007

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Supardi, Dr., Drs., H., MM.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL:

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. MINA TAMA SUMBER BAHARI SURABAYA

Disusun oleh:

GEZHASIWI KOESNADI

Nomor Mahasiswa: 04311398

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS  
pada tanggal 7 Agustus 2007

Penguji/Pemb.Skripsi : Supardi, Dr., Drs., H., MM

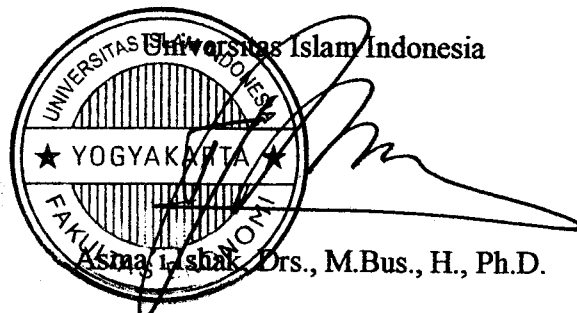
Penguji : Subowo, Drs., H., MM



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia  
YOGYAKARTA  
Asma, L. Shakh, Drs., M.Bus., H., Ph.D.





## HALAMAN MOTTO

*~ Jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat kecuali bagi orang-orang yang khusyu'*

*(Q.S Al Baqarah: 45)*

*~ Kamu memperoleh kekuatan, keberanian, dan merasa percaya diri dari setiap pengalaman yang membuatmu berhenti sejenak untuk menghadapi rasa takutnya, kau dapat berkata pada dirimu sendiri, aku tabah menghadapi keinginan ini, aku pasti mampu menghadapi hal berikutnya*

*(Eleanor Roosevelt)*

*~ Saya sangat percaya pada keberuntungan dan menemukan bahwa semakin keras saya bekerja semakin besar hasil yang saya peroleh*

*(Stephen Butler Leacock)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil alamin*

*Kupersembahkan dengan ketulusan hatiku atas terselesainya skripsi ini untuk orang-orang yang tersayang:*

♥ *Papa, Mama, dan Kakakku Betha tercinta*

♥ *My Beloved Adhy Setiawan*

♥ *Keluarga tercinta di Mempawah Kalbar*

♥ *Sahabat-sahabatku tercinta*

## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrohmanirrohim**

Segala puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MINA TAMA SUMBER BAHARI SURABAYA.”** Maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas menyelesaikan program studi sarjana atau S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari segala dorongan dan bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Asma'i Ishak, Drs., M.Bus., H., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Supardi, Dr., Drs., H., MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Trias Setiawati, Dr., Dra., M.si., selaku salah satu dosen mata kuliah konsentrasi yang telah banyak sekali memberikan konsep dan materi perkuliahan sehingga dapat membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Syaiful Arif selaku pimpinan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang telah bersedia memberikan waktu dan izinnya.

5. Para Karyawan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang telah bersedia meluangkan waktu sejenak guna memberikan data-data yang diperlukan.
6. Papa dan Mama serta Kakakku Betha tercinta yang selalu mencurahkan kasih sayang, bimbingan, bantuan, dan semua yang aku perlukan sehingga aku tak pernah kekurangan akan semua itu.
7. Adhy Setiawan dan keluarga, yang selama ini telah memberikan banyak cinta dan supportnya.
8. Sahabat-sahabat terbaikku: Wenty, Nia, Alien, Ditha, Anis (kalian The Best Banget!), Nina, Gea, Vivi, Okiex, Yeyen, Maya, and temen-temen KKN ekstensi 49'07, THANKS semua yah atas hari-hari yang indah dan motivasi serta dorongannya selama ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Atas segala jasa baik dari semua pihak diatas, penulis hanya dapat mendo'akan semoga Allah SWT memberikan pahala yang setimpal. Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam menyusun laporan skripsi ini, dengan besar hati penulis mengharapkan kritik yang membangun serta saran dari pembaca yang budiman agar laporan Skripsi ini menjadi lebih baik lagi dan berguna bagi yang memerlukannya.

Amin.....

Yogyakarta, 25 Juni 2007

Penulis

Gezhasiwi Koesnadi

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6

<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	8
2.2. Dimensi-Dimensi yang Baik Dalam OCB.....	13
2.3. Sebab Timbulnya OCB.....	16
2.4. Manfaat OCB Dalam Perusahaan.....	20
2.5. Kepuasan Kerja Karyawan ( <i>Job Saticfaction</i> ).....	24
2.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.....	26
2.7. Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja.....	29
2.8. Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
2.9. Pengaruh OCB Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	33
2.10. Kerangka Pemikiran.....	35
2.7. Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	38
3.2. Populasi dan Sampel.....	38
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	39
3.4. Metode Pengambilan Data.....	42
3.5. Instrumen Data.....	43
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
3.7. Rancangan Analisis Data.....	51

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
4.2. Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.2.1. Karakteristik Responden.....	58
4.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kepuasan Kerja Karyawan....	63
4.3. Analisis Verifilaitif.....	68
4.3.1. Analisis Regresi Berganda.....	68
a. Hasil Korelasi Berganda dan Determinasi.....	69
b. Analisis Parsial.....	71
4.4. Pembahasan.....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Hubungan Antar Variabel.....	35





## DAFTAR TABEL

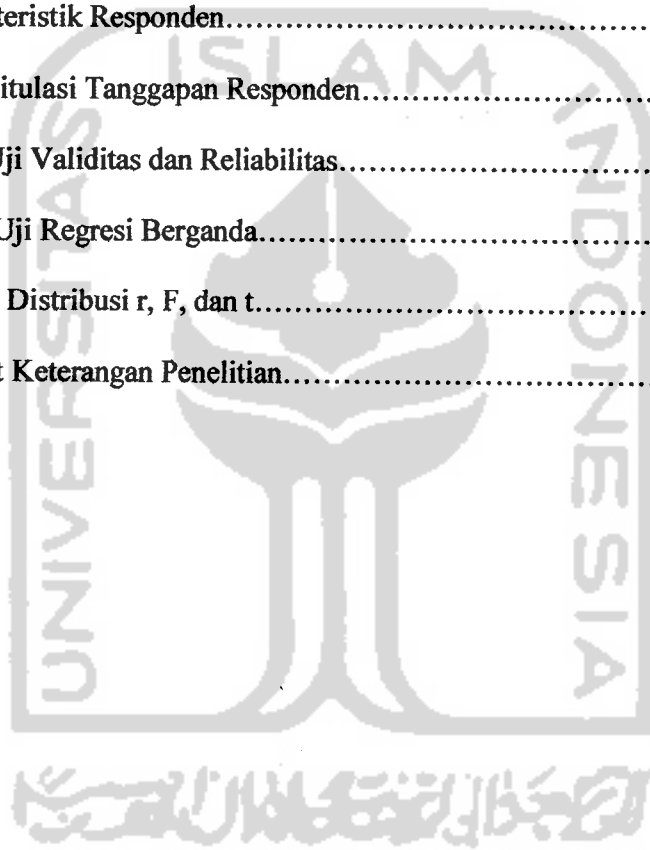
	Halaman
Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	47
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( <i>Job Saticfaction</i> ).....	48
Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	49
Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( <i>Job Saticfaction</i> ).....	50
Tabel 4.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4.4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Altruism</i> .....	64
Tabel 4.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Conscientiousnes</i> .....	65
Tabel 4.7. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Participation</i> .....	66
Tabel 4.8. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.....	67
Tabel 4.9. Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda ( <i>R Square</i> dan <i>F</i> hitung).....	68
Tabel 4.10. Hasil Uji Persamaan Regresi.....	71
Tabel 4.11. Koefisien Beta Variabel-Variabel Bebas.....	72

Tabel 4.12. Hasil Uji Model Regresi (t hitung).....	73
Tabel 4.13. Koefisien Korelasi Parsial Variabel-Variabel Bebas.....	74
Tabel 4.14. Hasil Uji Model Regresi Untuk Korelasi Parsial (t hitung).....	75



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran I. Kuesioner.....	90
Lampiran II. Rekapitulasi Data 65 Responden.....	95
Lampiran III. Karakteristik Responden.....	100
Lampiran IV. Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	102
Lampiran V. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	104
Lampiran VI. Hasil Uji Regresi Berganda.....	107
Lampiran VII. Tabel Distribusi $r$ , $F$ , dan $t$ .....	109
Lampiran VIII. Surat Keterangan Penelitian.....	113



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu bagian penting dalam kehidupan berorganisasi adalah sumber daya manusia. Dalam masyarakat yang selalu berkembang sumber daya manusia di suatu lingkungan organisasi atau perusahaan mempunyai kondisi yang berbeda-beda. Perbedaan kondisi sumber daya manusia menyebabkan perbedaan pula dalam mengelolanya. Ada sebagian perusahaan yang menganggap bahwa mengelola sumber daya manusia itu tidak penting. Tetapi ada sebagian perusahaan menganggap bahwa mengelola sumber daya manusia itu penting, karena keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada.

Individu yang masuk pada suatu organisasi akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu itu. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Karakteristik yang dimiliki organisasi diantaranya adalah keteraturan yang diwujudkan dalam suasana hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan sebagainya. Jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan

terwujudlah perilaku individu dalam organisasi.

Sebagai asset organisasi, SDM harus dioptimalkan sedemikian rupa sehingga mampu menempati posisinya sebagai *asset* strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun sebagai pengelola dari keseluruhan *asset* organisasi, SDM harus mampu merencanakan, mengelola dan mengawasi keseluruhan sumber daya yang ada dalam organisasi sekaligus memastikan bahwa keseluruhan sumber daya lainnya telah berfungsi secara optimal. Pada suatu organisasi, efektivitas organisasi menjadi salah satu hal yang cukup penting, karena organisasi yang efektif akan berdampak pada pencapaian kinerja atau produktivitas organisasi yang tinggi. Selain itu efektivitas organisasi juga berperan penting bagi organisasi untuk dapat bertahan hidup maupun untuk dapat bersaing dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada.

PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan dan pengadaan hasil laut. Aktivitas dari seluruh karyawannya dalam mendukung jalannya fungsi-fungsi perusahaan sangatlah berpengaruh. Hal ini dikarenakan bahwa PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor impor, dimana "*good citizen*" berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, baik kegiatan impor maupun kegiatan ekspor dan juga dalam berperilaku baik itu perilaku individu maupun perilaku dengan rekan kerja dan terhadap perusahaan. Karena dalam menghadapi lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, PT. Mina Tama Sumber Bahari ini harus dapat memilih dan mempertahankan secara baik karyawan yang mengetahui visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan. Kebutuhan

terhadap karyawan yang memiliki kategori “*good citizen*” merupakan hal yang utama yang tidak bisa diabaikan manajemen karena akan berdampak pada perusahaan. Dengan demikian, organisasi harus mencari cara untuk mengetahui dan memahami perilaku karyawan khususnya yang dapat meningkatkan fungsi organisasi secara keseluruhan dengan efektif dan efisien yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu di setiap kegiatan perusahaan menuntut perusahaan dan juga karyawan-karyawan yang ada didalamnya agar dapat selalu menjaga dan meningkatkan keefektivitasan fungsi organisasional perusahaan.

Salah satu perilaku yang penting dalam meningkatkan efektivitas perusahaan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau disebut juga sebagai perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra role* di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai “*good citizen*” sehingga menimbulkan adanya kepuasan dalam bekerja. Perilaku “*citizenship*” merupakan perilaku pro-sosial yang mempunyai keleluasan melakukan sesuatu, seperti memberikan pertolongan kepada karyawan baru dalam organisasi, menolong karyawan lain dalam menjalankan tugas, dan juga tidak membicarakan hal-hal yang tidak penting saat istirahat.

Berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam pendekatan sosio-

kultural, menurut Siagian (1997:16) pendekatan ini penting karena berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia. Mengakui, menghormati, dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia antara lain berkaitan dengan kesempatan berkarya. Artinya, sudah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa seseorang mempunyai pekerjaan dengan penghasilan yang wajar tidak lagi dilihat semata-mata sebagai usaha memuaskan berbagai kebutuhan yang bersifat kebendaan, akan tetapi juga kebutuhan-kebutuhan sosio-psikologis.

Dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang menurut Siagian (1997:295), banyak faktor yang perlu mendapat perhatian, misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi untuk memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, situasi lingkungan kerja juga turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada kepuasan kerja yang tinggi.

Pemuasan kebutuhan yang bersifat sosio-psikologis tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor sosial budaya. Artinya terikat pada norma-norma sosial yang

berlaku di suatu masyarakat di mana seseorang menjadi anggota. Misalnya, nilai-nilai sosial yang berlaku di suatu masyarakat yang mengangungkan individualisme tentunya berbeda dari norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat di mana kebersamaan dipandang lebih penting dari kepentingan perorangan. Nilai-nilai sosio budaya menentukan yang baik, tidak baik, benar, salah, wajar, tidak wajar, dan sebagainya. Nilai-nilai tersebut digunakan untuk menilai perilaku seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok, termasuk kelompok kerja dimana seseorang berkarya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku anggota-anggota dari suatu kelompok inilah yang dapat mencerminkan perilaku *citizenship* organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) sedangkan kepuasan kerja sendiri dinilai dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan merupakan derajat dimana karyawan merasakan secara positif atau secara negatif tentang pekerjaan mereka. Merupakan suatu tanggapan emosional terhadap tugas seseorang, seperti fisik dan kondisi-kondisi sosial di tempat kerja. Dalam konsep ini, kepuasan kerja karyawan juga menunjukkan derajat tingkat harapan atau terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Kepuasan kerja akan lebih tinggi untuk karyawan yang menerima kontribusi seimbang dalam hubungan dengan kemanfaatan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya”**.



## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel OCB secara bersama-sama dan parsial dengan Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Dari beberapa variabel OCB, manakah yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel OCB secara bersama-sama dan parsial dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel OCB yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap hasil dari penelitian yang dilaksanakan ini dapat berguna atau memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi perusahaan, bagi pembaca dan bagi penulis.

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah dan mengambil

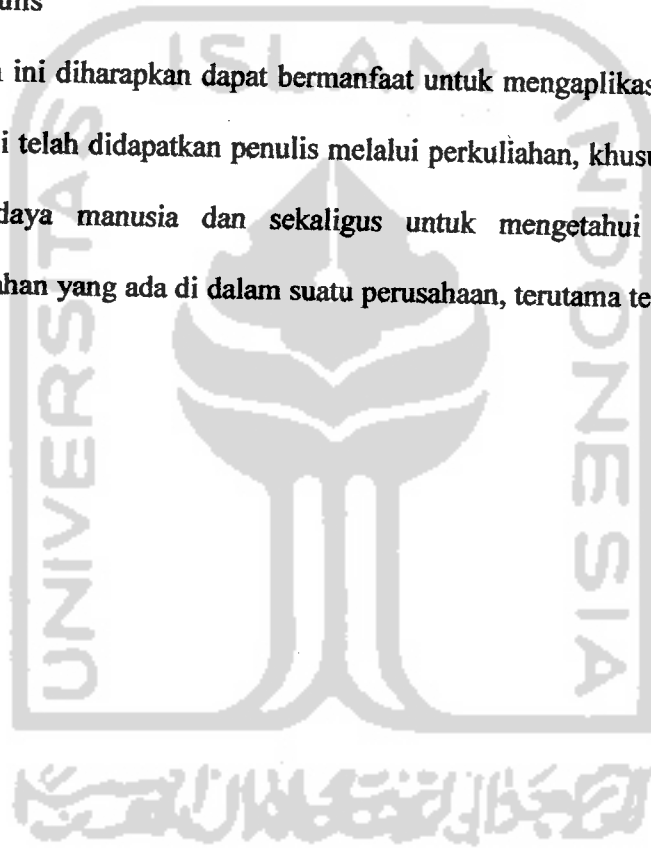
keputusan pada bagian sumber daya yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang sesuai dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi untuk penelitian lebih lanjut oleh para pembaca.

3. Bagi Penulis

Penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang selama ini telah didapatkan penulis melalui perkuliahan, khususnya di bidang sumber daya manusia dan sekaligus untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada di dalam suatu perusahaan, terutama tentang kepuasan kerja.



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini dipakai untuk menjawab permasalahan yang ada seperti yang telah diuraikan di dalam bab pertama. Dalam bab kedua ini penulis akan menjelaskan konsep-konsep tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja Karyawan.

### 2.1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perilaku karyawan di tempat kerjanya dapat dikelompokkan ke dalam 2 jenis, perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas resminya (*in-role behavior*), dan perilaku di luar peran resmi (*extra-role behavior*). Perilaku *extra-role* sangat penting artinya bagi keefektifan organisasi, yang dalam jangka panjang berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi, terutama di tengah-tengah lingkungan bisnis yang sedang bergejolak (*turbulent*) saat ini. Konstruksi perilaku *extra-role* telah dikonseptualisasikan ke dalam berbagai operasionalisasi variabel penelitian, yang paling terkenal adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam peningkatan efektivitas organisasi, individu-individu yang ada dalam sebuah tim perlu memiliki perilaku menunjang. Perilaku tersebut tidak hanya perilaku yang sesuai perannya saja (*in role*) namun diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku *ekstra role* dari para individu tersebut, sehingga jalinan kerjasama dalam tim dapat makin solid dan dapat bekerja secara optimal bagi organisasi.

Perilaku *in role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan *extra role* biasanya terbebas dari *reward* dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward* yang akan diterima. Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra role*.

(Morrison, 1994; Dyne et al., 1994).

Perilaku *extra role* (ekstra peran) sering disebut pula sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau biasa disebut juga sebagai *Prosocial Behavior* (perilaku sosial). Namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama yaitu suatu perilaku kerja yang bekerja tidak hanya pada apa yang menjadi tugasnya (*in role*) tapi juga bekerja yang tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau pengajian formal atau *beyond the job* (Morrison, 1994; Dyne et al., 1994).

Salah satu perilaku penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berikut penulis akan memberikan beberapa definisi dari OCB menurut pandangan beberapa ahli.

1. Dennis W. Organ

Menurut Organ 1988, hlm.57-64 (Isfandiary, 2003) OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh para karyawan yang :

- a. Tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka (karyawan) melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya.
- b. Tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.

- c. Merupakan perilaku-perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

Organ (1988) mendefinisikan OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ (1997) juga mencatat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis “kepuasan perdasarkan *performance*”. (Hardaningtyas, 2003).

Pada Pareke (2004), Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Demikian pula menurut Organ (Budiyanto, 2006) bahwa ‘kewarganegaraan organisasional’ (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku dengan keleluasaan melakukan sesuatu aktivitas yang bukan merupakan bagian dari prasyarat-prasyarat jabatan formal seorang karyawan. Artinya, sekalipun dalam pelaksanaan suatu pekerjaan melebihi persyaratan yang ditentukan, akan tetapi akan dipandang sebagai kebebasan *absolute* melainkan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.

2. Aldag & Reschke

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. (Hardaningtyas, 2003).

3. Robert H. Moorman

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku hubungan kerja yang memberikan kebebasan, tidak berhubungan dengan sistem *reward* organisasi formal, untuk meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB seharusnya mempertimbangkan bagian penting dari kinerja, karena OCB merupakan bagian dari perilaku inovatif dan spontan, yang membantu mengefektifkan organisasi.

4. Richard Koopmann, Jr

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku kebebasan karyawan untuk menentukan sikap kemanusiaan yang dimiliki tanpa diminta, dan oleh karena itu tidak bisa secara formal dihadahi atau dihukum oleh organisasi.

5. Long

*Organizational Citizenship Behavior* terjadi saat karyawan dengan sukarela menunjukkan perilaku tertentu yang menguntungkan bagi perusahaan. Perilaku

ini melebihi perilaku keanggotaan dan perilaku kerja seperti usaha lebih keras, inisiatif tinggi, kemauan melakukan inovasi, pelayanan pelanggan yang lebih baik dan kemauan untuk berkorban demi kebaikan organisasi. (Khamimmah, 2004)

6. Lovell

OCB merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah diisyaratkan oleh organisasi yang terutang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (*formal job description*). (Isfandiary, 2003)

7. P.M. Podsakoff

OCB adalah perilaku yang bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. (Pareke, 2004)

Sedangkan dalam penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu sikap atau perilaku-perilaku positif seseorang dalam menjalankan kinerja organisasi yang bersifat sukarela dan memiliki kepuasan tersendiri bagi individu yang menjalaninya, untuk membantu rekan kerja dalam berorganisasi dan berkorban demi tujuannya untuk memberikan suatu kemajuan yang lebih bagi organisasi serta mengefektifitaskan fungsi organisasinya, dengan tidak mengharapkan *reward* atau imbalan dan tidak terkena hukuman apabila tidak menjalaninya.

## 2.2. Dimensi-Dimensi yang baik dalam OCB

OCB yang baik bagi suatu organisasi yaitu OCB yang dapat membantu memaksimalkan efisiensi pada organisasi. Berikut dimensi-dimensi OCB yang baik menurut beberapa ahli.

Menurut pandangan P.M. Podsakoff (Budianto, 2006) ada 5 perilaku OCB yang baik yaitu sebagai berikut :

1. *Altruism (Helping)*, yaitu sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan kepada kawan sekerja (anggota) yang baru dan menyediakan waktu untuk orang lain dan menggantikan rekan yang absen atau cuti.
2. *Conscientiousness*, yaitu sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu dan tingkat kehadiran tinggi. Kontribusi terhadap efisiensi baik berdasarkan individu maupun kelompok.
3. *Sportmanship*, yaitu sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik, dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang digunakan pada usaha-usaha yang konstruktif.
4. *Courtesy*, yaitu sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan atau surat pemberitahuan sebelumnya, dengan membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.
5. *Civic Virtue*, yaitu sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan membantu memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.



Kemudian menurut pandangan Dennis W. Organ, (Koopmann, 2001)

OCB mempunyai 5 bentuk perilaku OCB yang baik yaitu:

1. *Helping Behavior*

Perilaku membantu atau *helping behavior* dapat digambarkan sebagai perilaku secara sukarela untuk membantu sesama, atau mencegah permasalahan dalam bekerja.

2. *Sportsmanship*

Sikap sportif atau *sportsmanship* dapat digambarkan sebagai suatu sikap kesediaan seseorang untuk menerima keadaan yang tidak menyenangkan yang tidak bisa di acuhkan agar dapat bekerja tanpa mengeluh.

3. *Loyalty*

Loyalitas atau *loyalty* adalah suatu sikap kesetiaan terhadap organisasi untuk meningkatkan kehendak yang baik agar dapat melindungi, mempertahankan, dan mendukung sasaran organisasi.

4. *Organizational Compliance*

Penguasaan organisasi atau *organizational compliance* adalah suatu sikap untuk mengenal dan memahami internalisasi rekan kerja dan menerima semua perintah, peraturan, dan prosedur dari organisasi.

5. *Individual Initiative*

Inisiatif diri atau *individual initiative* adalah perilaku sukarela tanpa menginginkan tingkatan di organisasi, seperti tindakan kreativitas, inovasi, dan peningkatan pencapaian tujuan organisasi yang semuanya dilakukan dengan ketekunan dan dorongan dari orang lain yang melakukan tindakan yang sama.

#### 5. *Civic Virtue*

Keanggotaan yang baik untuk pengawasan organisasi atau *civic virtue* adalah kesediaan seseorang untuk memonitor lingkungan kerja secara aktif termasuk tentang ancaman dan peluang dalam organisasi, walaupun sampai mengeluarkan biaya pribadi demi kebaikan organisasi.

#### 6. *Self Development*

Pengembangan diri atau *self development* adalah kemauan karyawan untuk mengembangkan diri dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Pengembangan diri itu bisa dalam bentuk pelatihan untuk mengembangkan keterampilan di bidang yang sedang ditekuni.

Adapun 3 bentuk perilaku OCB yang dikemukakan oleh Van Dyne (1994) (Isfandiary, 2003) yaitu :

##### 1. *Obedience* (kepatuhan)

Menunjukkan rasa hormat, patuh pada seluruh peraturan organisasi, termasuk didalamnya adalah struktur organisasi, deskripsi pekerjaan kebijakan-kebijakan personalia dan lain sebagainya.

##### 2. *Loyalty* (loyalitas)

Menunjukkan kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi.

##### 3. *Participation* (partisipasi)

Secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatan dalam keseluruhan proses organisasi.

Dalam penelitian ini, ada beberapa dimensi dari OCB yang digunakan

penulis sebagai alat ukur dalam melakukan penelitian ini yaitu *Altruism* (Membantu), *Conscientiousness* (Kehati-hatian) dan *Participation* (Keaktifan).

### 2.3. Sebab Timbulnya OCB

Menurut Sloat (1999, hlm.55) dalam Isfandiary (2003), OCB dapat timbul melalui 2 cara. Pertama, dimunculkan oleh individu itu sendiri, yaitu seseorang dengan menggunakan caranya sendiri memberikan pertolongan kepada individu lain. Hal ini meliputi :

- a. Memberikan peringatan kepada rekan kerjanya yang terlibat dalam perilaku dan mempunyai resiko.
- b. Membantu rekan kerja yang sedang mempunyai beban kerja yang berat.
- c. Menunjukkan cara-cara yang paling aman dalam menjalankan tugas kepada karyawan baru.

Kedua, dimunculkan melalui organisasi secara keseluruhan, bukan semata-mata hanya dimunculkan dari tiap-tiap individu anggota organisasi. Perilaku tersebut meliputi :

- a. Bekerja secara aman sebagai seorang anggota komite dalam mewujudkan tujuan yang berarti.
- b. Mewakili orang lain sebagai wakil atau anggota dari suatu kelompok kerja.
- c. Mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kinerja dalam kapasitasnya sebagai anggota tim yang melakukan penyelesaian terhadap suatu masalah.

Adanya beberapa motif yang dapat diperkirakan untuk mendasari timbulnya OCB di perusahaan yaitu tentang motif berprestasi, motif berkuasa, dan motif

afiliasi. Motif ini dikemukakan oleh David McClelland beserta rekan-rekannya.

Berikut pembahasan tentang motif-motif tersebut:

a. OCB dan Motif Berprestasi

Pada saat prestasi menjadi motif, OCB akan muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk kesuksesan tugas dalam hubungannya terhadap individu itu sendiri, antar individu, dan perusahaan. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan untuk mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh, berpartisipasi dalam rapat unit, merupakan hal-hal yang dianggap penting terhadap keberhasilan prestasi tugas, proyek, tujuan atau misi.

Dalam kehidupan organisasional (As'ad 1995), kebutuhan untuk berhasil biasanya tercermin pada adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seseorang yang mempunyai motif berprestasi yang besar adalah orang yang berusaha berbuat sesuatu, misalnya dalam penyelesaian tugas yang dipercayakan kepadanya yang dinilai lebih baik dibandingkan dengan orang lain. Untuk itu orang demikian biasanya berusaha menemukan situasi untuk mana dia dapat menunjukkan keunggulannya, seperti dalam pengambilan keputusan dan melakukan sesuatu yang dapat memberikan kepadanya umpan balik dengan segera dengan tentang hasil yang dicapainya melalui mana ia dapat mengetahui apakah ia meraih kemajuan atau tidak. Berarti orang demikian tidak senang mengambil resiko yang besar. Hanya saja dorongan kuat terdapat dalam dirinya untuk secara bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan melaksanakan tugasnya dan tidak melamparkan tanggung jawab itu kepada orang lain.

b. OCB dan Motif Berkuasa

Perilaku organisasi yang mendukung organisasi di sisi yang lain adalah pelayanan diri (*self serving*). Karyawan yang berorientasi pada kekuasaan menganggap OCB adalah alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dalam perusahaan, seperti menolong sesama rekan kerja, berkomunikasi antar departemen, dan memberikan masukan dalam proses organisasi agar dapat terlihat peran kekuasaannya.

Kebutuhan akan kekuasaan (As'ad 1995), menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Tiga hal yang perlu mendapat perhatian dalam hal ini. Pertama, adanya seseorang yang mempunyai kebutuhan berpengaruh kepada orang lain. Kedua, orang lain terhadap untuk siapa pengaruh itu digunakan. Ketiga, persepsi ketergantungan antara seseorang dengan orang lain. Semakin besar tingkat ketergantungan orang lain pada seseorang, semakin besar pula pengaruh orang tersebut terhadap pihak lain. Seseorang dengan motif kekuasaan yang besar biasanya menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya pada hal-hal yang memungkinkannya memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain, antara lain dengan memperbesar ketergantungan orang lain itu padanya. Bagi orang yang demikian, efektivitas pelaksanaan pekerjaan sendiri tidak teramat penting kecuali bila hal tersebut memberi peluang kepadanya untuk memperbesar dan memperluas pengaruhnya.

c. OCB dan Motif Afiliasi

Van Dyne, dkk (1995) dalam Hardaningtyas (2004), menggunakan istilah

“afilialif” sebagai kategori perilaku *extra role* yang melibatkan OCB dan perilaku prososial organisasi untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau perusahaan. Karyawan yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan OCB karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerjasama. Istilah sederhannya adalah berorientasi pada orang yaitu berusaha melayani orang lain. Perilaku menolong, berkomunikasi, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk memiliki dan tetap berada dalam kelompok. Selama karyawan tersebut memahami bahwa kelompok kerja tersebut bernilai, maka OCB akan berlanjut.

Kebutuhan afiliasi (As'ad 1995), merupakan kebutuhan nyata dari setiap manusia, terlepas dari kedudukan, jabatan dan pekerjaan. Artinya, kebutuhan tersebut bukan hanya kebutuhan mereka yang menduduki jabatan manajerial. Juga bukan hanya merupakan kebutuhan para bawahan yang tanggung jawab utamanya hanya melaksanakan kegiatan-kegiatan operasional. Kenyataan ini berangkat dari sifat manusia sebagai makhluk sosial. Kebutuhan akan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi, apakah orang lain itu teman sekerja yang setingkat atau atasan. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerja sama dengan orang lain. Berarti guna pemuasan kebutuhan itu suasana persaingan akan dihindari sejauh mungkin.

#### 2.4. Manfaat OCB dalam Perusahaan

Keberadaan OCB dalam suatu organisasi dapat mendukung terciptanya hubungan yang positif terhadap individu maupun antar karyawan dan juga dapat meningkatkan fungsi-fungsi organisasional lainnya yang menjadi aset penting bagi organisasi.

Menurut Podsakoff et al. (2000) dalam Pareke (2004), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi dan perusahaan karena beberapa alasan yaitu sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalanya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

2. OCB meningkatkan produktivitas manajerial.

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

3. OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.

Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam

suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

4. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan.

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral, dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

5. OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja.

Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota



kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

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

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

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan

sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana meresponden perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Adapun menurut Chen et. al. (1998) (Koopmann, 2001:6), OCB sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan. Semata-mata kehadiran OCB menandai suatu bentuk nilai kehidupan sosial yang sebenarnya di suatu organisasi. Dengan adanya OCB karyawan dibuat untuk lebih senang berlama-lama (betah) berada di perusahaan untuk bekerja dan melakukan perilaku sosialnya, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang bermutu tinggi, serta membantu perusahaan agar dapat berhasil menjalankan tujuannya. Secara logika kita dapat berasumsi bahwa OCB lazim dapat membantu lingkungan perkembangan suatu pekerjaan menjadi lebih baik di dalam suatu organisasi. Keadaan seperti ini akan membuat karyawan mempunyai dedikasi yang lebih besar di perusahaan yang dapat menghasilkan produktivitas yang besar pula, serta menurunkan adanya perputaran produksi yang merugikan perusahaan.

Sedangkan Allen dan Rush (1998) (Koopmann, 2001:6) berpendapat bahwa karyawan yang melaksanakan OCB akan dipertimbangkan kedudukannya oleh seorang manajer pada suatu perusahaan. Karyawan tersebut akan mendapatkan kedudukan lebih tanpa meminta terlebih dahulu kepada manajer. Karena karyawan dengan OCB yang tinggi akan disenangi oleh manajer, sehingga seorang manajer

sangat menghargai bawahan yang dapat menghasilkan sesuatu yang baik untuk kemajuan perusahaan dan mau menjaga situasi *pro sosial* di perusahaan.

### **2.3. Kepuasan Kerja Karyawan (*Job Saticfaction*)**

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan sebab dapat menyebabkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan sebab dapat menyebabkan timbulnya usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku para pekerja. Sedangkan bagi masyarakat, penelitian kepuasan kerja diharapkan dapat dinikmati hasil kapasitas maksimumnya dari industri serta meningkatkan nilai manusia di dalam ruang lingkup pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, mengetahui sumber-sumber kepuasan kerja karyawan memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, bermanfaat untuk memperbaiki sikap dan tingkah laku karyawannya. Sedangkan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan.

Merupakan suatu keharusan bagi suatu perusahaan untuk bisa memberikan motivasi kepada pekerja dan merupakan suatu kewajiban bagi seorang manajer

dimana kepuasan kerja yang diterima oleh pekerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja yang dimiliki setiap individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Ada banyak pengertian mengenai kepuasan kerja karyawan dari beberapa ahli, beberapa diantaranya yaitu :

1. T. Hani Handoko

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2. Blum

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja. (As'ad, 1995: 104).

3. Tiffin

Kepuasan Kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. (As'ad, 1995:104).

4. Stepen P. Robbins

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.

## 5. Locke

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Pareke, 2004).

Sedangkan dalam penelitian ini Kepuasan Kerja Karyawan adalah perasaan puas atau tidak puas, senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja dan hubungan sosial didalam pekerjaannya. Apabila seseorang telah merasa puas dengan perilaku dari organisasi yang diterimanya, maka individu tersebut akan membantu rekan kerjanya yang lain untuk perusahaan, taat dengan peraturan perusahaan, dan aktif dalam kegiatan perusahaan. Tetapi sebaliknya jika suatu oraganisasi memandang tenaga kerja dalam jangka pendek maka tak menutup kemungkinan bahwa banyak individu akan melakukan tugasnya saja dan meminimalisasi perilaku *citizenship*.

### 2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Komponen kepuasan kerja karyawan memperlihatkan sejumlah aspek tertentu yang berbeda-beda sebagai sumber penting bagi variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut As'ad (1995: 110) antara lain:

- 1) Faktor Kepuasan Psikologis, yaitu yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor Kebutuhan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial

antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

- 3) Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu atau ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
- 4) Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya harapan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhannya.

Harold E. Burt (As'ad, 1995:112), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1). Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
  - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
  - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
  - c. Sugesti dari teman sekerja
  - d. Emosi dari situasi kerja
  - e. Hubungan sosial di antara karyawan
- 2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
  - a. Sikap organisasi terhadap pekerjaan
  - b. Umur orang sewaktu bekerja
  - c. Jenis kelamin
- 3) Faktor luar yang berhubungan dengan:
  - a. Keadaan keluarga karyawan
  - b. Rekreasi

### c. Pendidikan

Adapun Wexlwy dan Yulk (Budianto, 2006) mengungkapkan ada 6 variabel pembentuk komponen kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

#### 1. Gaji

Gaji yang sesuai dengan yang diinginkan oleh individu tentunya akan berdampak pada kepuasan kerjanya, karena individu tersebut merasa dihargai hasil kerjanya dengan baik.

#### 2. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Thoha (1996:82) bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan faktor yang sangat berperan dalam menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat, dan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

#### 3. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan dalam hal ini *supervisor* sebagai upaya untuk mempengaruhi kegiatan para pengikutnya melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

#### 4. Promosi

Kenaikan jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan (*reward*) terhadap hasil kerja individu, hal ini tentunya akan berpengaruh pada kepuasan kerja individu tersebut.

#### 5. Rekan kerja

Keeratan hubungan dengan teman kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi.

#### 6. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat dan perlengkapan kerja.

Dalam penelitian ini faktor-faktor dari kepuasan kerja karyawan yang digunakan sebagai parameter penelitian yaitu Kebutuhan Sosial, Kepuasan Psikologis, dan Pekerjaan itu sendiri.

## 2.6. Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yukl (As'ad, 1995: 105) mengemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

### 1. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).

Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang yang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.



## 2. *Equity Theory*

*Equity theory* dikembangkan oleh Adams tahun 1963, adapun pendahulu dari teori ini adalah Zelenick (1985) dikutip Locke (1969) dalam As'ad (1995: 105). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ini merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

## 3. *Two Faktor Theory*

Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda (Teori Hezberg) artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Hezberg dalam penelitiannya membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: (1) kelompok *satisfiers* atau motivator yaitu situasi yang menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: *Achievment, recognition, work it self, responbility and advancemen*. Dikatakannya bahwa faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. (2) kelompok *dissatisfiers* atau *hygine factors* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security dan status*.

## 2.7. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh:

- 1). Budianto (2006) “Keterkaitan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

dengan Kepuasan Kerja pada Instansi Pemerintahan di Jawa Timur”.

Perbedaan antara penelitian ini dan Budianto adalah terletak pada objeknya.

Penelitian Budianto menggunakan instansi pemerintahan sebagai objeknya,

sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai adalah perusahaan

pengolahan hasil laut yaitu PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

Perbedaan yang lain yaitu pada penelitian Budianto menggunakan tiga variabel

OCB yaitu *Altruism*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*. Sedangkan pada penelitian ini

menggunakan tiga variabel OCB yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, dan

*Participation*.

Adapun persamaannya antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan

oleh Budianto adalah sama-sama ingin mengetahui bagaimana pengaruh

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja,

menggunakan metode survey, dan sama-sama menggunakan skala interval.

- 2). Retnayu Isfandiary (2003) “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*

Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Perkebunan Nusantara XIII

(Persero) Kebun Gunung Meliau Kalimantan Barat”.

Perbedaan antara penelitian ini dan Isfandiary adalah terletak pada variabel

tidak bebasnya. Pada penelitian ini pengaruh OCB diukur terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan, sedangkan pada Isfandiary, pengaruh OCB diukur terhadap

Kinerja Karyawan. Perbedaan lain terletak pada objeknya, penelitian

Isfandiary menggunakan PT. Perkebunan Nusantara XIII Kalimantan Barat sebagai objeknya, sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai adalah perusahaan pengolahan hasil laut yaitu PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Kemudian perbedaan yang lainnya lagi yaitu pada penelitian Isfandiary menggunakan tiga variabel OCB yaitu *Obdience*, *Loyalty*, dan *Participation*. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan tiga variabel OCB yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation*.

Adapun persamaannya antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Isfandiary adalah sama-sama menggunakan dimensi *Perticipation* pada variabel OCB, menggunakan metode survey, uji F, uji t, dan sama-sama menggunakan skala interval.

- 3). Dwi Hardaningtyas (2004) "Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III"

Perbedaan antara penelitian ini dan Hardaningtyas adalah terletak pada variabel bebas dan variabel tidak bebasnya. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah OCB dan variabel tidak bebasnya adalah Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan pada Isfandiary variabel bebasnya ada dua yaitu Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi dan variabel tidak bebasnya adalah OCB. Perbedaan lain terletak pada objek, jumlah populasi, dan sampel. Penelitian Hardaningtyas menggunakan PT. Persero Pelabuhan Indonesia (III) sebagai objek dengan jumlah populasi sebanyak 358 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan, sedangkan pada penelitian ini

objek yang dipakai adalah perusahaan pengolahan hasil laut yaitu PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya dengan jumlah populasi sebanyak 130 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Selain itu, perbedaan yang lain yaitu pada penelitian Hardaningtyas menggunakan lima variabel OCB yaitu *Altruism*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, dan *Civic Virtue*. Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel OCB saja yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation*.

Adapun persamaannya antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardaningtyas adalah sama-sama menggunakan metode survey, uji F, uji t, dan sama-sama menggunakan skala interval.

## **2.8. Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Spector (dalam Robbins, 2003:105) menyatakan bahwa tampaknya logis untuk mengendalikan bahwa kepuasan kerja seharusnya merupakan penentu utama dari perilaku kewarganegaraan yang baik dari seorang karyawan (*Organizational Citizenship Behavior*). Ditambahkan pula dalam Robbins (2003:105-106) bahwa karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Lagi pula, karyawan yang puas mungkin menjadi lebih bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif.

Menurut Podsakoff *et al.* (2000) dalam Pareke (2004), kepuasan kerja karyawan merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku OCB, di samping komitmen organisasional. Kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaannya atau semua yang diterimanya secara aktual. Individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung-jawab dan dedikasi. Sehingga hampir tidak ada perdebatan yang runcing di kalangan para peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja Karyawan, ditunjukkan oleh hasil penelitian Budianto (2006) dan Pareke (2004), bahwa kepuasan kerja secara positif mempengaruhi perilaku OCB.

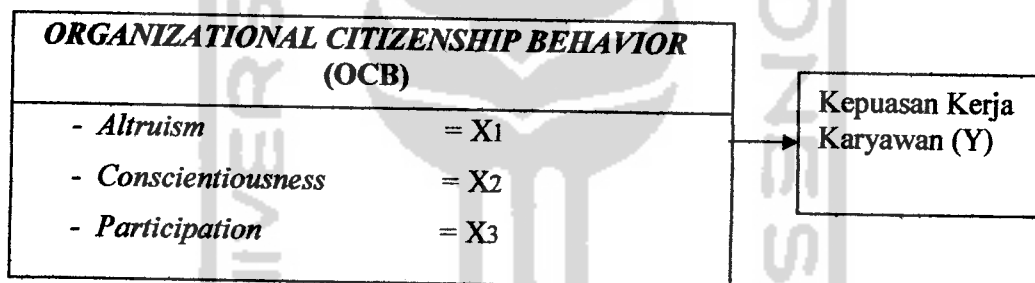
Dari hasil penelitian Smith *et al.* (1983) dalam Budiyanto (2006), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tercermin dalam *Altruism* (mementingkan kepentingan orang lain).

Adapun menurut Utomo (2002) dalam Budiyanto (2006), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pemda Kabupaten Kebumen. Selain itu juga disebutkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja organisasi. Artinya, kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

## 2.9. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah wujud dari penggambaran pemecahan masalah penelitian yang dapat digambarkan dalam bentuk skema (Supardi, 2005:165). Skema tersebut merupakan kerangka pemikiran penelitian yang merupakan rangkuman dari penelitian yang merupakan rangkuman dari penelitian terdahulu dan landasan teori ke dalam suatu bagan, sehingga menunjukkan kejelasan variabel, hipotesis dan model penelitiannya.

Secara sederhana dan skematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1  
Hubungan Antar Variabel

(Sumber : Supardi, Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis)

Pada Kerangka Pemikiran dalam Gambar 2.1 dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation*. Berikut akan dijelaskan asumsi tanggapan karyawan terhadap variabel OCB yang terdiri dari *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation*, antara lain:

- 1). Semakin baik *Altruism* yang dimiliki oleh PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang meliputi membantu dan menyediakan waktu kepada rekan kerja, menggantikan rekan kerja yang absent, membantu pelanggan dan membantu orang lain di luar departemen maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
- 2). Semakin baik *Conscientiousness* yang dimiliki oleh PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang meliputi tiba lebih awal dan tepat waktu di tempat kerja, berbicara seperlunya di telepon dan datang segera jika dibutuhkan, serta tidak menghabiskan waktu di luar departemen maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
- 3). Semakin baik *Participation* yang dimiliki oleh PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang meliputi memberikan saran dan pendapat kepada rekan kerja, menyiapkan penyelesaian sebelum diminta, menghadiri pertemuan-pertemuan kantor, serta mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

## 2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian (Supardi, 2005:69). Dugaan ini harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris (fakta lapangan). Hipotesis dapat benar atau terbukti dan tidak terbukti setelah didukung oleh fakta-fakta dari hasil penelitian lapangan. Berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang dikemukakan di atas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel OCB yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Participation* secara bersama-sama (simultan) dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Untuk dapat menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini diperlukan beberapa alat statistik yang berfungsi untuk mengolah data yang sudah diperoleh penulis.

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan judul yang diteliti, maka penulis mengambil metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul (Umar, 2003:43). Survey pada penelitian ini dilaksanakan pada karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **1). Populasi**

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti (Supardi, 2005:101). Jadi, populasi merupakan jumlah keseluruhan obyek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya dengan jumlah pegawai 130 orang yang bergerak pada bidang ekspor impor hasil laut. Dipilihnya karyawan yang bergerak pada bidang ekspor impor karena karyawan

pada bidang ini jumlahnya paling banyak dan kegiatan kerjanya langsung berinteraksi dengan para tamu atau pelanggan yang dapat menunjang salah satu indikator variabel OCB.

## 2). Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek sebagai “wakil” dari para anggota populasi (Supardi, 2005:103). Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 65 orang karyawan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Jumlah sampel ini dipilih oleh peneliti karena dianggap sudah bisa mewakili 50% (jumlah minimum yang dibenarkan untuk diteliti) dari jumlah populasi yang ada, dengan mengacu pada pedoman penentuan jumlah sampel menurut Surakhmad (1981) dalam Supardi (2005: 107). Teknik sampel yang digunakan adalah Teknik *Probability Sampling*. Teknik ini sering juga disebut dengan random sampling, yaitu pengambilan sampel penelitian secara random. Teknik sampling ini cocok dipilih untuk populasi yang bersifat finit, artinya besaran anggota populasi dapat ditentukan lebih dahulu (Supardi, 2005: 107). Sedangkan model teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan cara acak sederhana (undian) (Supardi, 2005:108).

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penentuan suatu konstruksi sehingga ia menjadi variabel atau variabel-variabel yang dapat diukur (Umar, 2003:149).

Dengan kata lain, definisi operasional variabel berguna untuk memberitahukan bagaimana cara mengukur variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independent (bebas) dan variabel dependen (tidak bebas)

#### A. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Umar, 2003:58). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang disimbolkan dengan huruf (X). Di dalam penelitian menggunakan beberapa variabel OCB yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasional-operasional organisasi.

Indikator :

- menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat
- menggantikan orang lain yang pekerjaannya *overload* / lembur
- membantu karyawan baru dalam beradaptasi
- membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki permasalahan
- membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan

2. *Conscientiousness*, yaitu kehati-hatian dalam bentuk perilaku yang

melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya.

Indikator :

- tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai
  - tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas
  - berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon
  - datang segera jika dibutuhkan
  - tidak menghabiskan waktu di luar jam kerja
3. *Participation*, yaitu perilaku dari karyawan untuk selalu mengikutsertakan diri secara aktif terhadap sesama rekan kerja dan pada forum atau kegiatan organisasi.

Indikator :

- memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja
- memberikan pendapat secara jujur dan bertanggung jawab
- menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta
- menghadiri pertemuan-pertemuan yang sifatnya sukarela
- mengikuti pelatihan-pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja

#### B. Variabel tidak bebas (*dependent*)

Variabel tidak bebas adalah yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Umar, 2003:58). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel

tidak bebas adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y), pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Variabel dari Kepuasan Kerja yang digunakan adalah Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Psikologis, dan Pekerjaan itu sendiri. Indikator dari variabel-variabel Kepuasan Kerja Karyawan dalam penelitian ini antara lain :

- hubungan antar karyawan dan atasan
- ketentraman karyawan dalam bekerja
- sikap karyawan dalam bekerja
- bakat dan keterampilan karyawan
- ketertarikan terhadap pekerjaan

### **3.4. Metode Pengambilan Data**

Untuk mendapatkan data atau informasi yang lengkap, tepat dan jelas penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data.

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi, 2005:127).

#### **2. Observasi**

Observasi adalah pengamatan, perhatian, atau pengawasan (Supardi, 2005:136).

### 3.5. Instrumen Data

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dimana setiap pernyataan diberi lima alternatif jawaban dengan skornya masing-masing. Skala likert yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004:86). Fenomena sosial dalam penelitian ini adalah variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

#### A. Alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Alat ukur variabel OCB terdiri dari 15 item pernyataan yang terdiri dari 3 variabel OCB yaitu :

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Participation*

Setiap variabel OCB diatas masing-masing terdiri dari 5 pernyataan

#### B. Alat ukur Kepuasan Kerja Karyawan

Alat ukur variabel Kepuasan Kerja Karyawan terdiri dari 5 item pernyataan.

Variabel yang di ungkapkan dalam alat ukur ini adalah :

- a. *Kebutuhan Sosial*, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.
- b. *Kepuasan Psikologis*, yaitu yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

- c. Pekerjaan Itu Sendiri, bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan faktor yang sangat berperan dalam menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat, dan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Skala likert yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini adalah :

- (1) Sangat Setuju                      (3) Netral                      (5) Sangat Tidak Setuju  
(2) Setuju                                      (4) Kurang Setuju

Adapun skor tiap jawaban dari setiap item atau pernyataan adalah sebagai berikut :

- |                         |                |
|-------------------------|----------------|
| 1). Sangat Setuju       | Skor Nilai = 5 |
| 2). Setuju              | Skor Nilai = 4 |
| 3). Netral              | Skor Nilai = 3 |
| 4). Kurang Setuju       | Skor Nilai = 2 |
| 5). Sangat Tidak Setuju | Skor Nilai = 1 |

Skala likert ini kemudian menskala responden yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan ke dalam skala interval. Skala interval adalah skala yang jarak antar datanya memiliki interval yang relatif sama serta angka nol yang tidak mutlak, maksudnya angka nol hanya sebuah perjanjian belaka, bukan yang sebenarnya (Umar, 2003:76). Berdasarkan skor-skor di atas dapat diketahui bahwa skor terbesar adalah 5 sebagai skor maksimal dan skor terkecil adalah 1 sebagai skor minimal. Penentuan skala interval tersebut adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2004:86) :

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{skor maksimal}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,80
 \end{aligned}$$

Jadi skala interval antara range untuk penelitian sebesar 0,80

Menurut perhitungan tersebut, skala interval ini akan berjumlah 5 kelas, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

- 1). Nilai jawaban 1,00 s/d 1,80 = Sangat Tidak Setuju
- 2). Nilai jawaban 1,81 s/d 2,60 = Kurang Setuju
- 3). Nilai jawaban 2,61 s/d 3,40 = Netral
- 4). Nilai jawaban 3,41 s/d 4,20 = Setuju
- 5). Nilai jawaban 4,21 s/d 5,00 = Sangat Setuju

### 3.6. Uji Validitas dan Realiabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur (Umar,2003:79). Bila semakin tinggi validitas suatu alat pengukur, maka semakin tepat pula alat pengukur tersebut menyentuh sarannya. Sebaliknya, semakin rendah validitas suatu alat pengukur maka semakin jauh pula alat pengukur tersebut mengenai sarannya. Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas konstruk yaitu konsep yang akan diriset dapat diurai hingga jelas konstruksi atau kerangkanya. Teknik yang digunakan



adalah korelasi *product moment* dan alat pengukur yang digunakan adalah kuesioner. Teknik korelasi *product moment* ditemukan pertama kali oleh Karl Pearson dan umum disebut *Pearsonian Coefficient Corelation* dan sering juga disebut dengan *The Product Moment Coefficient Correlation* (koefisien korelasi produk moment) (Wahana Komputer, 2002:55).

Teknik korelasi *product moment* dilakukan dengan cara menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor totalnya setiap dimensi tersebut. Dalam pengujian validitas ini jumlah responden yang diteliti sebanyak 65 responden (jumlah populasi sebanyak 130) berdasarkan pendapat Winarno Surakhmad (1981) yaitu besarnya sampel yang digunakan adalah 50% dari jumlah populasi (Supardi, 2005:107). Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer SPSS 10.00 *for Windows* yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak.

Adapun rumus uji validitas tersebut adalah sebagai berikut (Umar, 2003: 84) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2] [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi product-moment

$n$  = jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah skor butir setiap pertanyaan pada setiap dimensi

$\sum Y$  = Jumlah skor total setiap item

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

Syarat untuk dianggap valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Hasil pengujian validitas pada setiap pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**  
***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Variabel OCB	Pertanyaan	Koefisien Korelasi Item Terhadap Total Skor	r tabel	Keterangan
<i>Altruism</i> (Membantu)	1	0,4330	0,239	Valid
	2	0,3723	0,239	Valid
	3	0,5656	0,239	Valid
	4	0,5384	0,239	Valid
	5	0,4775	0,239	Valid
<i>Conscientiousness</i> (Kehati-hatian)	1	0,4446	0,239	Valid
	2	0,5739	0,239	Valid
	3	0,4295	0,239	Valid
	4	0,5848	0,239	Valid
	5	0,4160	0,239	Valid
<i>Participation</i> (Keaktifan)	1	0,5527	0,239	Valid
	2	0,6234	0,239	Valid
	3	0,4143	0,239	Valid
	4	0,5494	0,239	Valid
	5	0,4003	0,239	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2007 (Lampiran halaman 105-106)

Dari tabel 3.1 di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari 5 butir untuk *Altruism* (Membantu), 5 butir untuk *Conscientiousness* (Kehati-hatian), dan 5 butir untuk *Participation* (Keaktifan).

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai  $r$  hitung

lebih besar dari r tabel ( $r \text{ tabel} = 0,239$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Maka artinya, seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (*Job Saticfaction*)**

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( <i>Job Saticfaction</i> )	Pertanyaan	Koefisien Korelasi Item Terhadap Total Skor	r tabel	Keterangan
	1	0,4399	0,239	Valid
	2	0,5546	0,239	Valid
	3	0,4056	0,239	Valid
	4	0,5137	0,239	Valid
	5	0,4255	0,239	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2007 (Lampiran halaman 106)

Dari tabel 3.2 diatas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja Karyawan yang berjumlah 5 butir pertanyaan. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ tabel} = 0,239$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Maka artinya, seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2003:86). Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan mengukur tanpa kesalahan dan hasilnya selalu konsisten meskipun digunakan oleh orang

lain, di tempat lain dan waktu yang berbeda namun tetap pada obyek yang sama.

Uji reliabilitas ini menggunakan koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach. Adapun rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Umar, 2003:96) :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sigma^2$  = varian total

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir

Syarat untuk dianggap reliabel adalah apabila nilai koefisien  $\alpha >$  dari r tabel.

Hasil pengujian reliabilitas pada setiap pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Variabel Bebas)

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Pada Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Cronbach's Alpha Coefficient	r tabel	Keterangan
<i>Altruism</i> (Membantu)	0,7139	0,239	Reliabel
<i>Conscientiousness</i> (Kehati-hatian)	0,7266	0,239	Reliabel
<i>Participation</i> (Keaktifan)	0,7310	0,239	Reliabel

Sumber data : data primer diolah, 2007 (Lampiran halaman 105-106)

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.3. tersebut dapat diketahui koefisien alpha sebesar 0,7139 untuk *Altruism*. *Altruism* ini dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari nilai r tabelnya yaitu sebesar 0,239. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai *Altruism* merupakan pertanyaan yang reliabel. Koefisien alpha sebesar 0,7266 untuk *Conscientiousness* dan dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari r tabelnya yaitu sebesar 0,239. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai *Conscientiousness* merupakan pertanyaan yang reliabel. Koefisien alpha sebesar 0,7310 untuk *Participation* dan dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari nilai r tabelnya yaitu sebesar 0,239. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai *Participation* merupakan pertanyaan yang reliabel.

B. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( Variabel Tidak Bebas)

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Variabel Kepuasan Kerja (*Job Saticfaction*)**

Cronbach's Alpha Coeficient	r tabel	Keterangan
0,7033	0,239	Reliabel

Sumber data: data primer diolah, 2007 (Lampiran halaman 106)

Dari Tabel 3.4 di atas dapat dilihat bahwa koefisien alpha sebesar 0,7033 untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabelnya yaitu sebesar 0,239 dan dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan merupakan pertanyaan yang reliabel.

Dari keempat hasil analisis reliabilitas di atas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

### 3.7. Rancangan Analisis Data

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menerangkan masing-masing fakta atau variabel dengan menguraikannya secara menyeluruh dan teliti sesuai persoalan yang akan dipecahkan, yang digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan-keputusan. Analisis ini bersifat uraian yang juga dibantu dengan keterangan angka di setiap hasil uraiannya untuk memperjelas makna hasil angka-angka yang diperoleh dari analisis. Angka-angka tersebut relatif dalam bentuk persen (%) yang dapat berupa persentase jumlah, rata-rata, dan median. Adapun hasil dari analisis ini yaitu untuk menjelaskan tentang identitas dari responden dan untuk mengetahui kisaran besarnya persentase dari data yang telah dikumpulkan. Analisis ini digunakan bersama-sama dengan analisis regresi linear berganda sehingga keberadaanya bersifat mendukung dan melengkapi analisis regresi sederhana. Dalam penelitian ini yang dianalisis adalah karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja serta menganalisis klasifikasi tanggapan responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Tujuan analisis ini adalah untuk membuat deskripsi faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antar fenomena yang diselidiki.

#### 2. Analisis Verifiliatif

Merupakan analisis data yang berbentuk angka dan perhitungan yang bertujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Untuk itu dalam penelitian ini akan

digunakan metode statistik guna menjelaskan hubungan variabel yang telah dikualifikasikan.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan bila kita ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel-variabel independen secara individual.

Rumus :

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

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja

X1 : *Altruism*

X2 : *Conscientiousness*

X3 : *Participation*

a: konstanta

b: Koefisien regresi

e: Kesalahan pengganggu

Pada perhubungan yang dinyatakan dengan korelasi koefisien terdapat angka kisaran untuk menentukan kuat, sedang, atau lemah hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas (*R Square*). Angka kisaran tersebut yaitu berkisar dari angka -1 sampai +1. Interpretasinya ialah jika koefisien korelasi itu di atas 0,6 hingga 1,00 atau di atas -0,6 hingga -0,100, maka dikatakan hubungannya adalah kuat, di atas 0,4 hingga kurang dari 0,6 atau di atas -0,4 hingga di bawah -0,6 adalah tengah-tengah, sedang, atau moderat,

sedangkan yang di bawah +0,4 hingga sebelum 0,00 atau dibawah -0,40 hingga sebelum 0,00 adalah lemah, dan apabila menghasilkan angka 0,00 berarti tidak ada korelasi/hubungan. (Sigit, 1999:101)

b. Analisis Regresi

1. Analisis Korelasi Berganda (Uji F)

Analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$R_{y_{123}} = \sqrt{\frac{r^2_{y_{.1}} + r^2_{y_{.2}} + r^2_{y_{.3}} - 2r_{y_{.1}}r_{y_{.2}}r_{y_{.3}}r_{123}}{1 - r_{123}^2}}$$

Keterangan:

$R_{y_{123}}$  = koefisien korelasi antara OCB dan Kepuasan Kerja Karyawan

$r_{y_{.1}}$  = koefisien korelasi antara *Altruism* dengan Kepuasan Kerja Karyawan

$r_{y_{.2}}$  = koefisien korelasi antara *Conscientiousness* dengan Kepuasan Kerja Karyawan

$r_{y_{.3}}$  = koefisien korelasi antara *Participation* dengan Kepuasan Kerja Karyawan

$r_{123}$  = koefisien korelasi antara *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation*

Untuk mengetahui signifikan hubungan tersebut, maka harus dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{test}} = \frac{R^2 N - (k + 1)}{(1 - R^2)(k)}$$



Keterangan:

R : koefisien korelasi majemuk

N : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

Dari hasil perhitungan t test tersebut, kemudian dibandingkan dengan tingkat t tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika harga F test > t tabel, maka hubungan tersebut signifikan.
- Jika harga F test < t tabel, maka hubungan tersebut tidak signifikan.

Adapun langkah-langkah dalam uji F adalah sebagai berikut:

1). Menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ )

$H_0$  = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terdiri dari *Altruism* (membantu), *Conscientiousness* (kehati-hatian), dan *Participation* (keaktifan) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

$H_a$  = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terdiri dari *Altruism* (membantu), *Conscientiousness* (kehati-hatian), dan *Participation* (keaktifan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

2). Taraf nyata (*significant level*) sebesar 5 %, karena penelitian ini dilakukan pada bidang ekonomi (Boedijoewono, 2001:206).

3). Untuk menguji F hitung digunakan alat bantu berupa program SPSS 10.0 *for Windows*.

4). Kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho ditolak dan Ha diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ini berarti variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Ho diterima dan Ha ditolak, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , ini berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas.

## 2. Analisis Korelasi Parsial (Uji t)

Analisis Korelasi Parsial ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat yang dikontrol dengan variabel-variabel lain. Pada parameter koefisien regresi dapat menjelaskan pengaruh independen secara parsial terhadap dependen dengan tetap mempertimbangkan variabel lain yang ada dalam fungsi berganda. Sedangkan pada korelasi parsial mampu menjelaskan hubungan secara murni sebuah variabel independen dengan dependen, murni disini mengandung pengertian melepaskan andil hubungan variabel independen lain yang ada dalam fungsi.

Rumus korelasi parsial adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{r_{xy} - (r_{xy})(r_{yk})}{\sqrt{(1 - r_{xy}^2)(1 - r_{yk}^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi parsial antara variabel (x) dengan (y), setelah dikontrol oleh variabel kontrol (k)

x : variabel bebas

y : variabel terikat

k : variabel kontrol

Untuk mengetahui signifikan hubungan tersebut, maka harus dilakukan test dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{test}} = \frac{r^2_{xy.k} N - (k + 1)}{1 - r^2_{xy.k}}$$

Keterangan:

$r_{xy.k}$  : koefisien korelasi parsial

N : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

Dari perhitungan t test tersebut, kemudian dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika harga t test > t tabel, maka hubungan tersebut signifikan
- Jika harga t test < t tabel, maka hubungan tersebut tidak signifikan

Adapun langkah-langkah dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

1). Menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

$H_0$  = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terdiri dari *Altruism* (membantu), *Conscientiousness* (kahati-hatian), dan *Participation* (keaktifan) secara parsial tidak mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

Ha = *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari *Altruism* (membantu), *Conscientiosness* (kehati-hatian), dan *Participation* (keaktifan) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

- 2). Taraf nyata (*significant level*) sebesar 5 %, karena penelitian ini dilakukan pada bidang ekonomi (Boedijoewono, 2001:206).
- 3). Untuk menguji t hitung digunakan alat bantu berupa program SPSS 10.0 *for Windows*.
- 4). Kriteria pengujian sebagai berikut:  
Ho ditolak dan Ha diterima, jika t hitung > t tabel, maka artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas. Ho diterima dan Ha ditolak, jika t hitung < t tabel, maka artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini, penulis akan menganalisis data yang telah terkumpul. Data tersebut diperoleh dari hasil analisis statistik deskriptif dan analisis verifiliatif dari jawaban responden di lapangan ( PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya ). Hasil pengolahan datanya berupa informasi yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang meliputi *Altruism* (membantu), *Conscientiousness* (kahati-hatian), dan *Participation* (keaktifan).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Verifiliatif. Analisis Statistik Deskriptif merupakan analisis yang menjelaskan gejala-gejala yang terjadi pada variabel penelitian yang berpedoman pada analisis regresi linier berganda. Analisis Verifiliatif merupakan analisis untuk membuktikan hipotesis yang mengacu pada perhitungan data penelitian yang berupa angka-angka yang membahas pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang meliputi *Altruism* (Membantu), *Conscientiousness* (Kehati-hatian), dan *Participation* (Keaktifan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

#### 4.1. Analisis Statistik Deskriptif

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Dengan jumlah-jumlah responden yang dapat dianalisis sebanyak 65 orang

dimana seluruh responden merupakan karyawan yang bekerja di PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya pada bidang ekspor impor, maka pembagian karakteristik responden dapat dikelompokkan berdasarkan:

1). Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dapat dikelompokkan ke dalam 2 kelompok yaitu Laki-laki dan Perempuan. Hasil analisis diperoleh seperti ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekwensi	Persentase
Laki-laki	30	46,2 %
Perempuan	35	53,8 %
Jumlah	65	100 %

Sumber data: data primer diolah, 2007 (Lampiran halaman 101)

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 65 responden, jenis kelamin perempuan menunjukkan proporsi terbanyak yaitu berjumlah 35 responden (53,8%), sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden (43,2 %). Hal ini disebabkan karena karyawan perempuan cenderung memiliki kesadaran OCB yang lebih tinggi yaitu sifat kemanusiaannya yang kuat dari pada karyawan laki-laki, sehingga mereka mampu lebih baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja serta kataatan dan kaktifannya terhadap fungsional perusahaan dalam bekerja pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

2). Usia

Berdasarkan usia responden, dibedakan atas 4 kelompok yaitu usia dibawah 25

tahun, antara 25 s/d 35 tahun, antara 36 s/d 45 tahun dan 45 tahun keatas. Hasil analisis diperoleh seperti ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekwensi	Persentase
Di bawah 25 tahun	12	18,5 %
Antara 25 s/d 35 tahun	30	46,2 %
Antara 36 s/d 45 tahun	18	27,7 %
Di atas 45 tahun	5	7,7 %
Jumlah	65	100 %

Sumber data: data primer diolah, 2007 (Lampiran halaman 101)

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar berusia antara 25 s/d 35 tahun sebanyak 30 responden (46,2 %). Selanjutnya proporsi kedua adalah kelompok usia antara 36 s/d 45 tahun sebanyak 18 responden (27,7 %), sedangkan urutan ketiga adalah kelompok usia di bawah 25 tahun sebanyak 12 responden (18,5 %) dan sisanya berusia di atas 45 tahun sebanyak 5 responden (7,7 %). Pada usia antara 25 s/d 35 tahun merupakan usia yang sangat produktif untuk jenjang karir menjadi *a good citizen* dan penumbuhan kesadaran kemanusiaan untuk berperilaku OCB dalam bekerja, sehingga kepuasan dalam bekerja pada diri karyawan dapat dirasakan dari perilaku-perilaku OCB yang baik untuk diri sendiri, rekan kerja, dan perusahaan.

### 3). Pendidikan

Berdasarkan pendidikan, responden dapat dikelompokkan ke dalam 4 kelompok yaitu SD, SLTP, SMA, Diploma, dan Sarjana. Hasil analisis diperoleh seperti

ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekwensi	Persentase
SD	0	0 %
SLTP	0	0 %
SMA	30	46,2 %
Diploma	20	30,8 %
Sarjana	15	23,1 %
Jumlah	65	100 %

Sumber data : data primer diolah, 2007 (Lampiran halaman 101)

Dari Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa 65 orang responden yang diteliti, tingkat pendidikan responden terbanyak adalah SMA sebanyak 30 responden (46,2 %), yang kedua adalah Diploma sebanyak 20 responden (30 %), yang ketiga adalah Sarjana sebanyak 15 responden (23,1%), sedangkan sisanya adalah SD dan SLTP yang jumlahnya 0 (0%). Pada bidang ekspor impor di PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya pada saat melakukan proses rekrutmen, banyak merekrut dengan persyaratan karyawan berpendidikan minimum SMA. Kegiatan di bidang ekspor impor sendiri pada kaitanya dengan OCB adalah merupakan kegiatan perilaku sehari-hari di tempat kerja yang pada dasarnya perilaku tersebut dapat diterapkan oleh karyawan tanpa harus mengetahui OCB terlebih dahulu dan tanpa harus ada skill yang melatar belakangi.

#### 4). Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, responden dapat dikelompokkan ke dalam 4 kelompok



yaitu kurang dari 3 tahun, antara 3-6 tahun, antara 7-10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Hasil analisis diperoleh seperti ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekwensi	Persentase
Kurang dari 3 tahun	12	18,5 %
Antara 3-6 tahun	36	55,4 %
Antara 7-10 tahun	14	21,5 %
Lebih dari 10 tahun	3	4,6 %
Jumlah	100	100 %

Sumber data: data primer diolah, 2007 (Lampiran halaman 101)

Pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar telah lama bekerja antara 3-6 tahun tahun sebanyak 36 responden (55,4%). Selanjutnya proporsi kedua adalah kelompok lama bekerja antara 7-10 tahun sebanyak 14 responden (21,5 %), sedangkan urutan ketiga adalah kelompok usia kurang dari 3 tahun sebanyak 12 responden (18,5 %) dan sisanya telah lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 3 responden (4,6%). Karyawan yang telah bekerja selama 3-6 tahun, umumnya telah banyak mendapatkan pengalaman dalam menjalin hubungan antar sesama rekan kerja dan perusahaan. Mereka belum memikirkan jabatan atau pekerjaan sampingan (bisnis) di departemen lain. Kesadaran mereka untuk berperilaku OCB sangat baik, mereka telah mengenal satu sama lain dalam kurun waktu yang sama dengan jumlah karyawan yang cukup banyak. Keinginan mereka hanyalah bagaimana beradaptasi dengan baik sehingga mereka mampu dengan baik dalam penerapan OCB yaitu membantu sesama rekan kerja, lebih berhati-hati dalam bekerja, dan memiliki

keaktifan di setiap kegiatan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

#### 4.1.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dapat diketahui penilaian responden terhadap variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau (X) yang terdiri dari *Altruism* (Membantu), *Conscientiousness* (Kehati-hatian), dan *Participation* (Keaktifan) yang mempengaruhi variabel tidak bebas Kepuasan Kerja Karyawan atau (Y) pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

Untuk mengukur penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian disusun item - item pertanyaan sejumlah 20 butir. Untuk variabel OCB mempunyai 15 butir pertanyaan masing-masing terdiri dari 5 butir pertanyaan untuk mengetahui *Altruism*, 5 butir pertanyaan untuk mengetahui *Conscientiousness*, dan 5 butir pertanyaan untuk mengetahui *Participaton*, serta 5 butir pertanyaan untuk mengetahui variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

Deskripsi penilaian karyawan mengenai variabel OCB yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### A. Variabel Bebas (OCB)

Berikut ini akan dikemukakan tabel yang menunjukkan hasil jawaban responden atas pertanyaan yang berkaitan dengan *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation*. Dalam daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mempunyai 5 jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Netral, dan Sangat Setuju. Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat

penilaian sangat rendah dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

1). *Altruism* / Membantu (X1)

Hasil rekap penilaian responden terhadap variabel *Altruism* adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel *Altruism***

Interval	Tingkat Penilaian	Frekwensi	Persentase
1,00 s/d 1,80	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
1,81 s/d 2,60	Tidak Setuju	0	0 %
2,61 s/d 3,40	Netral	5	7,7 %
3,41 s/d 4,20	Setuju	51	78,5 %
4,21 s/d 5,00	Sangat Setuju	9	13,8 %
Jumlah		100	100 %

Sumber data: data primer diolah, 2007 (Lampiran halaman 103)

Pada Tabel 4.5 di atas terlihat bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar yaitu 51 responden (78,5%) memberi penilaian Setuju terhadap variabel *Altruism*, sedangkan responden yang menilai Sangat Setuju sebanyak 9 responden (13,8%), dan responden yang menilai Netral sebanyak 5 responden (7,7%), dan tidak ada responden yang memberi penilaian Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 51 responden telah memberikan penilaian Setuju dan sebanyak 9 responden telah memberikan penilaian Sangat Setuju terhadap variabel *Altruism*. Artinya bahwa karyawan pada P.T Mina Tama Sumber Bahari Surabaya dapat saling membantu dengan baik antar sesama

rekan kerja, menyediakan waktu dan menggantikan jam lembur rekan kerjanya apabila dibutuhkan, serta dapat membantu dengan baik para pelanggan dan orang di luar departemen ketika mempunyai permasalahan.

2). *Conscientiousness* / Kehati-hatian

Hasil rekap penilaian responden terhadap variabel *Conscientiousness* adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel *Conscientiousness***

Interval	Tingkat Penilaian	Frekwensi	Persentase
1,00 s/d 1,80	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
1,81 s/d 2,60	Tidak Setuju	0	0 %
2,61 s/d 3,40	Netral	3	4,6 %
3,41 s/d 4,20	Setuju	58	89,2 %
4,21 s/d 5,00	Sangat Setuju	4	6,2 %
Jumlah		65	100 %

Sumber data: data primer diolah, 2007 (Lampiran Halaman 103)

Pada Tabel 4.6 di atas terlihat bahwa dari keseluruhan responden sebagian besar yaitu 58 responden (89,2%) memberi penilaian Setuju terhadap variabel, *Conscientiousness*, sedangkan responden yang menilai Sangat Setuju sebanyak 4 responden (6,2 %), dan responden yang menilai Netral sebanyak 3 responden (4,6 %), dan tidak ada responden yang memberi penilaian Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 58 responden telah memberikan penilaian Setuju dan sebanyak 4 responden telah memberikan penilaian

sebagian besar yaitu 55 responden (84,6 %) memberi penilaian Setuju terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan responden yang menilai Sangat Setuju sebanyak 6 responden (9,2 %) dan tidak ada responden yang memberikan penilaian Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 55 responden telah memberikan penilaian Setuju dan sebanyak 6 responden menyatakan Sangat Setuju terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Artinya bahwa para karyawan mendapatkan kepuasan kerja pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya dalam hal membantu dan berinteraksi dengan rekan kerja maupun dengan pelanggan serta mendapatkan kesadaran dalam bersikap dan juga keaktifan diri untuk menunjang kinerja.

#### 4.3. Analisis Verifiliatif

##### 4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9  
Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda ( *R Square* dan *F* hitung )

Faktor	Koef. Reg.	r-par	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	P
Intercept	0.607		1.239	2.000	0.220
X1 Altruism	0.238	0.363	3.045	2.000	0.003
X2 Conscientiousness	0.284	0.324	2.678	2.000	0.010
X3 Participation	0.336	0.393	3.342	2.000	0.001
<b>Korelasi Ganda (R)</b>	<b>0.664</b>				
<b>Koef. Determinasi (R<sup>2</sup>)</b>	<b>0.441</b>				
F <sub>test</sub>	16.021	p = 0.000			
F <sub>tabel</sub> (df = 3;61, α=5%)	2.755				

**a. Hasil Korelasi Berganda dan Determinasi**

$$R = 0,664$$

$$R^2 = 0,441$$

Dari hasil tabel 4.9 di atas berarti ada pengaruh antara variabel X dan Y secara bersamaan yang mempunyai pengaruh positif yang berarti bila *Organizational Citizenship Behavior* (X) mengalami perubahan maka akan diikuti perubahan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa 44,1% kenaikan Kepuasan Kerja Karyawan berkaitan erat dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti besarnya gaji, motivasi, produktivitas, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Dalam bentuk kuadrat, korelasi ganda dinamakan *R Square* atau koefisien determinasi ganda untuk mengukur sumbangan variabel bebas (OCB) terhadap variabel tidak bebas (Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya). *R Square* = 0,441 artinya bahwa besarnya pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya sebesar 44,1 % dan sisanya 55,9 % merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, gaji, upah, budaya perusahaan, produktivitas, dan faktor-faktor lainnya yang ada di PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh F hitung sebesar 16.021 kemudian dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan 5 % yaitu 2,755. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara simultan (bersama-sama), variabel *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participaton*

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya *R Square*.

Besarnya F tabel pada taraf nyata (*significant level*) sebesar 5% yaitu (Sugiyono, 2004:219) :

$$\text{dk pembilang} = k$$

$$\text{dk penyebut} = (n - k - 1)$$

dimana : k = jumlah variabel bebas

$$n = \text{jumlah anggota sampel}$$

$$\text{jadi, dk pembilang} = 3$$

$$\text{dk penyebut} = (65 - 3 - 1)$$

$$= 61$$

$$F \text{ tabel} = 2,755$$

Dari Tabel 4.10 di atas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 16.021, sedangkan F tabel dengan taraf nyata (*significant level*) sebesar 5 % diperoleh F tabel = 2,755.

X = Ho ditolak dan Ha diterima, jika F hitung > F tabel, Ho diterima dan Ha ditolak jika F hitung < F tabel. Hasil yang diperoleh yaitu F hitung = 16.021 dan F tabel = 2,755 karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel pada posisi positif, maka kita menolak Ho dan menerima Ha yang artinya secara simultan (serempak) variabel *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participaton* mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.

## b. Analisis Parsial

### 1. Analisis Persamaan Regresi

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Persamaan Regresi**

Variabel	Coefficient Regression	Standar Error	t Hitung
(Constant)	0,607	0,490	1,239
<i>Altruism</i> (X1)	0,238	0,078	3,045
<i>Conscientiousness</i> (X2)	0,284	0,106	2,678
<i>Participation</i> (X3)	0,336	0,101	3,342

Sumber data : data primer diolah, 2007 (Lampiran Halaman 108).

Persamaan regresi pada Tabel 4.10 tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,607 + 0,238 X_1 + 0,284 X_2 + 0,336 X_3$$

Dimana :

a = 0,607 dengan variabel-variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini, konstanta diperoleh sebesar 0,607.

b<sub>1</sub> = 0,238 artinya nilai koefisien regresi sebesar 0,238 menunjukkan bahwa variabel *Altruism* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang menyatakan setiap penambahan nilai variabel *Altruism* sebesar 1, maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,238.

b<sub>2</sub> = 0,284 artinya nilai koefisien regresi sebesar 0,284 menunjukkan bahwa variabel *Conscientiousness* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya



yang menyatakan setiap penambahan nilai variabel *Conscientiousness* sebesar 1, maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,284.

$b_3 = 0,336$  artinya nilai koefisien regresi sebesar 0,336 menunjukkan bahwa variabel *Participation* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang menyatakan setiap penambahan nilai variabel *Participation* sebesar 1, maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,336

Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya dilakukan dengan melihat nilai koefisien beta yang paling besar. Berikut ini Tabel 4.11 yang menggambarkan koefisien beta variabel-variabel bebas yaitu :

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Beta Variabel-Variabel Bebas**

Variabel Bebas	Koefisien Beta
<i>Altruism (X1)</i>	0,303
<i>Conscientiousness (X2)</i>	0,278
<i>Participation (X3)</i>	0,346

Sumber data: data primer diolah, 2007 (Lampiran Halaman 108)

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel *Participation (X3)* mendominasi dalam mempengaruhi OCB. Hal ini dapat dilihat dari koefisien beta terbesar, yaitu pada variabel *Participation (X3)* sebesar 0,346.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Model Regresi (t hitung)**

Variabel Bebas	t Hitung	Signifikan t	Tingkat Signifikan
<i>Altruism (X1)</i>	3,045	0,003	Signifikan
<i>Conscientiousness (X2)</i>	2,678	0,010	Signifikan
<i>Participation (X3)</i>	3,342	0,001	Signifikan

Sumber data : data primer diolah, 2007 (Lampiran Halaman 108)

Dari hasil pengujian regresi diperoleh t Hitung, untuk  $X_1 = 3,045$ ,  $X_2 = 2,678$ ,  $X_3 = 3,342$ . Sedangkan t Tabel dengan taraf signifikansi 5 % diperoleh t tabel = 1,670.

Besarnya t tabel pada taraf nyata (*significant level*) sebesar 5 %, yaitu (Sugiyono, 2004:219) :

$$dk \text{ pembilang} = k$$

$$dk \text{ penyebut} = (n - k - 1)$$

dimana : k = jumlah variabel bebas

n = jumlah anggota sampel

$$\text{jadi, } dk \text{ pembilang} = 3$$

$$dk \text{ penyebut} = (65 - 3 - 1)$$

$$= 61$$

$$t \text{ tabel} = 1,670$$

Dari data tabel 4.12 diatas maka dapat diketahui bahwa:

- 1).  $X_1 = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika t Hitung > t Tabel,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika t hitung < t tabel. Hasil yang diperoleh t hitung = 3,045, t Tabel = 1,670 Karena nilai t Hitung lebih besar dari t Tabel pada posisi positif, maka kita menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya variabel *Altruism* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- 2).  $X_2 = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t$  Hitung  $>$   $t$  Tabel,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel. Hasil yang diperoleh  $t$  hitung = 2,678,  $t$  Tabel = 1,670. Karena nilai  $t$  Hitung lebih besar dari  $t$  Tabel pada posisi positif, maka kita menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya variabel *Conscientiousness* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- 3).  $X_3 = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t$  Hitung  $>$   $t$  Tabel,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel. Hasil yang diperoleh  $t$  hitung = 3,342,  $t$  Tabel = 1,670. Karena nilai  $t$  Hitung lebih besar dari  $t$  Tabel pada posisi positif, maka kita menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya variabel *Participation* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## 2. Analisis Korelasi Parsial

Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi parsial yang paling besar. Berikut ini Tabel 4.13 yang menggambarkan koefisien beta variabel-variabel bebas yaitu :

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Korelasi Parsial Variabel-Variabel Bebas**

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi Parsial
<i>Altruism</i> ( $X_1$ )	0,363
<i>Conscientiousness</i> ( $X_2$ )	0,324
<i>Participation</i> ( $X_3$ )	0,393

Sumber data: data primer diolah, 2007

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel *Participation* (X3) mendominasi dalam mempengaruhi OCB. Hal ini dapat dilihat dari koefisien beta terbesar, yaitu pada variabel *Participation* (X3) sebesar 0,393.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Regresi Untuk Korelasi Parsial (t hitung)**

Faktor	Koef. Reg.	r-par	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	P	Tingkat Signifikan
Intercept	0.607		1.239	2.000	0.220	
X1 Altruism	0.238	<b>0.363</b>	3.045	2.000	0.003	Signifikan
X2 Conscientiousness	0.284	<b>0.324</b>	2.678	2.000	0.010	Signifikan
X3 Participation	0.336	<b>0.393</b>	3.342	2.000	0.001	Signifikan

Sumber data : data primer diolah, 2007

Dari hasil pengujian korelasi diperoleh t Hitung, untuk X1 = 3,045, X2 = 2,678, X3 = 3,342. Sedangkan t Tabel dengan taraf signifikansi 5 % diperoleh t Tabel = 1,670.

Besarnya t tabel pada taraf nyata (*significant level*) sebesar 5 %, yaitu (Sugiyono, 2004:219) :

dk pembilang = k

dk penyebut = (n - k - 1)

dimana : k = jumlah variabel bebas

n = jumlah anggota sampel

jadi, dk pembilang = 3

dk penyebut = (65 - 3 - 1)

= 61

t tabel = 1,670

Dari data tabel 4.14 maka dapat diketahui penjelasan sebagai berikut:

### 1). *Altruism*

$X_1 = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel. Hasil yang diperoleh  $t$  hitung = 3,045,  $t$  Tabel = 1,670 Karena nilai  $t$  Hitung lebih besar dari  $t$  Tabel pada posisi positif, maka kita menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya variabel *Altruism* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Koefisien korelasi parsial antara variabel *Altruism* ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ), adalah 0,363 dengan mengontrol variabel  $X_2$  dan  $X_3$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel *Altruism* memberikan pengaruh sebesar 0,363, sedangkan sisanya sebesar 0,647 dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefisien korelasi parsial *Altruism* (membantu) dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.363, korelasi ini signifikan karena memiliki probabilitas kurang dari 0.05 yaitu 0.003. Berdasarkan temuan ini dapat dijelaskan, kegiatan *Altruism* atau saling membantu yang dilakukan karyawan dalam perusahaan memiliki hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerjanya di perusahaan. Dari nilainya yang positif menjelaskan juga bahwa, karyawan yang memiliki intensi *Altruism* besar ada kaitannya dengan besarnya kepuasan kerja mereka, kondisi ini merupakan preposisi untuk menyatakan *Altruism* mempengaruhi kepuasan kerja, namun hasil korelasi belum kuat untuk digunakan sebagai dasar pembenaran keberadaan pengaruh. Pengaruh ini akan dibuktikan melalui hasil persamaan regresi yang akan di paparkan dalam uraian selanjutnya.

Pada beberapa literatur dijelaskan, kuadrat dari korelasi dinamakan juga koefisien determinasi, yang menjelaskan pengaruh variabel independen yang

bersangkutan terhadap dependen. Berdasarkan teori ini maka dapat dijelaskan bahwa, variabel *Altruism* memberikan pengaruh murni terhadap kepuasan kerja sebesar  $0.363^2$  atau 0,1318 atau 13,184%.

## 2). *Conscientiousness*

$X_2 = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t$  Hitung  $>$   $t$  Tabel,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel. Hasil yang diperoleh  $t$  hitung = 2,678,  $t$  Tabel = 1,670. Karena nilai  $t$  Hitung lebih besar dari  $t$  Tabel pada posisi positif, maka kita menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya variabel *Conscientiousness* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Koefisien korelasi parsial antara variabel *Conscientiousness* ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ), adalah 0,324 dengan mengontrol variabel  $X_1$  dan  $X_3$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel *Altruism* memberikan pengaruh sebesar 0,324, sedangkan sisanya sebesar 0,686 dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefesien korelasi parsial *Conscientiousness* (kehati-hatian) dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.324, korelasi ini signifikan karena memiliki probabilitas kurang dari 0.05 yaitu 0.010. Berdasarkan temuan ini dapat dijelaskan, kemampuan karyawan bertindak dengan hati-hati memiliki hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerjanya di perusahaan. Hati-hati di sini mengandung pengertian kemampuan mengendalikan diri agar dapat bertindak benar, seperti tepat waktu, menjaga pembicaraan di telpon agar efektif, dan tidak melakukan pemborosan waktu kerja. Dari nilainya yang positif menjelaskan juga bahwa, karyawan yang mampu bertindak hati-hati memiliki kaitan dengan besarnya kepuasan kerja mereka. Sama seperti variabel *Altruism*, fakta ini merupakan

preposisi kuat untuk menyatakan *Altruism* mempengaruhi kepuasan kerja, namun hasil korelasi belum kuat untuk digunakan sebagai dasar pembenaran keberadaan pengaruh. Pengaruh ini akan dibuktikan melalui hasil persamaan regresi yang akan di paparkan dalam uraian selanjutnya.

Dalam bentuk kuadrat diperoleh koefisien determinasi sebesar  $0.324^2$  atau 0.1050 atau 10.50%, persentase ini menjelaskan pengaruh variabel *Conscientiousness* secara murni terhadap kepuasan kerja.

### 3). *Participation*

$X_3 = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t$  Hitung  $>$   $t$  Tabel,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel. Hasil yang diperoleh  $t$  hitung = 3,342,  $t$  Tabel = 1,670. Karena nilai  $t$  Hitung lebih besar dari  $t$  Tabel pada posisi positif, maka kita menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya variabel *Participation* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Koefisien korelasi parsial antara variabel *Participation* ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ), adalah 0,393 dengan mengontrol variabel  $X_2$  dan  $X_3$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel *Altruism* memberikan pengaruh sebesar 0,393, sedangkan sisanya sebesar 0,617 dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefisien korelasi parsial *Participation* (keaktifan) dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.393, korelasi ini signifikan karena memiliki probabilitas kurang dari 0.05 yaitu 0.001. Temuan ini menjelaskan bahwa, partisipasi yang merupakan perwujudan dari keaktifan karyawan hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerjanya di perusahaan. Dari nilainya yang positif juga menjelaskan bahwa, karyawan memiliki keaktifan tinggi memiliki kaitan dengan

besarnya kepuasan kerja mereka. Sama seperti variabel-variabel sebelumnya, fakta ini sangat kuat untuk menduga bahwa keaktifan mempengaruhi kepuasan kerja, namun hasil korelasi belum kuat untuk digunakan sebagai dasar pembenaran keberadaan pengaruh. Pengaruh ini akan dibuktikan melalui hasil persamaan regresi yang akan di paparkan dalam uraian selanjutnya.

Dalam bentuk kuadrat diperoleh koefisien determinasi sebesar  $0.393^2$  atau 0.5444 atau 54.44%, persentase ini menjelaskan pengaruh variabel *Participation* secara murni terhadap kepuasan kerja. Perlu diperhatikan kembali, besaran ini merupakan pengaruh murni variabel *Participation* terhadap kepuasan kerja ketika tidak ada variabel lain. Perhatian ini perlu dilakukukan karena total pengaruh secara murni dari ketiga variabel tersebut tidak sama besar dengan pengaruh bersama oleh ketiganya yang dilaporkan oleh hasil pengujian secara berganda.

#### 4.4. Pembahasan

Pembahasan tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya didasarkan pada hasil analisis data, khususnya dalam hasil regresi sederhana dan korelasi. Tahapan pembahasan dimulai dari analisis OCB yang terdiri dari *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang menggunakan uji simultan dan parsial.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dimana  $F_{hitung}$  sebesar 16.021 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,755, artinya secara simultan (serempak)



variabel *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Berikut pembahasan tentang pengaruh masing-masing variabel OCB terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### 1. Pengaruh *Altruism* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Altruism* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya sebesar 0,303. Hal ini dibuktikan oleh  $t$  Hitung (3,045) >  $t$  Tabel (1,670), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel *Altruism* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Demikian pula secara korelasi parsial, *Altruism* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya sebesar 0,363. Hal ini dibuktikan oleh  $t$  Hitung (3,045) >  $t$  Tabel (1,670), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel *Altruism* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu juga didukung oleh data deskriptif berupa jawaban tertinggi responden yang menjawab Setuju tentang perilaku karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang dapat saling membantu dengan baik antar sesama rekan kerja, menyediakan waktu dan menggantikan jam lembur rekan kerjanya apabila dibutuhkan, serta dapat membantu dengan baik para pelanggan dan orang di luar departemen ketika mempunyai permasalahan.

#### 2. Pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Conscientiousness* secara parsial

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya sebesar 0,278. Hal ini dibuktikan oleh  $t$  Hitung (2,678) >  $t$  Tabel (1,670), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel *Conscientiousness* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Demikian pula dengan analisis korelasi parsial, *Conscientiousness* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya sebesar 0,324. Hal ini dibuktikan oleh  $t$  Hitung (2,678) >  $t$  Tabel (1,670), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel *Altruism* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu juga didukung oleh data deskriptif berupa jawaban tertinggi responden yang menjawab Setuju tentang perilaku karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya yang mempunyai kesadaran yang baik untuk tidak melakukan kesalahan pada jam kerja dengan melaksanakan perilaku seperti tiba lebih awal sehingga siap bekerja, tepat waktu walaupun hujan dan sebagainya, berbicara seperlunya di telepon, datang segera apabila dibutuhkan, dan tidak menghabiskan waktu di luar jam kerja.

### 3). Pengaruh *Participation* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Participation* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya sebesar 0,346. Hal ini dibuktikan oleh  $t$  Hitung (3,342) >  $t$  Tabel (1,670), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel *Participation* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan. Demikian pula dengan analisis korelasi parsial, *Conscientiousness* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya sebesar 0,393. Hal ini dibuktikan oleh  $t$  Hitung (3,342) >  $t$  Tabel (1,670), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel *Altruism* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Selain itu juga didukung oleh data deskriptif berupa jawaban tertinggi responden yang menjawab Setuju tentang perilaku karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya memiliki keaktifan yang baik dalam bekerja maupun berinteraksi dengan rekan kerja, seperti memberikan saran yang kreatif dan inovatif, berpendapat secara jujur, menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta, menghadiri pertemuan-pertemuan yang sifatnya sukarela, dan mengikuti pelatihan-pelatihan tambahan untuk peningkatan kinerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis dekriptif pada karakteristik responden usia, didapat hasil bahwa karyawan di bidang ekspor impor yang terbanyak adalah karyawan yang berusia antara 25 s/d 35 tahun yaitu sebanyak 30 karyawan yang bergerak. Hasil ini menjadi suatu penunjang fungsional bagi PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya, karena pada usia antara 25 s/d 35 tahun merupakan usia yang sangat produktif untuk jenjang karir dan karyawan tersebut sedang memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menjadi *a good citizen* di sebuah perusahaan besar seperti PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya, mengingat kegiatan dari perusahaan ini memiliki begitu banyak pelanggan khususnya di bidang ekspor impor. Salah satu contoh perilaku OCB dalam *Altruism* yaitu membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan adalah perilaku yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Perilaku tersebut akan membuat pelanggan dan tamu merasa senang sehingga PT. Mina Tama Sumber Bahari tidak akan kehilangan pelanggan dan tamu lain yang akan menjadi pelanggan bahkan dapat mempertahankan pelanggan yang telah bekerja sama dengan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Dengan demikian PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya harus dapat mempertahankan karyawan dengan OCB

yang baik dan sedang dalam masa produktif serta mempunyai semangat yang tinggi agar dapat menjalankan fungsional dan kegiatan perusahaan di bidang ekspor impor sehingga akan menunjang produktifitas perusahaan.

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terdiri dari variabel *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation* mempunyai hubungan yang sedang atau moderat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien determinasinya yaitu  $R=0,441$  atau 44,1% yang pada kekuatan perhubungan koefisien berada pada 0,4 hingga kurang dari 0,6 atau diatas -0,4 hingga dibawah -0,6 yang berarti sedang atau moderat, dan sisanya 55,9% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti prestasi kerja, motivasi, kompensasi, gaji, upah, budaya perusahaan, produktivitas, dan lain sebagainya yang ada pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya, dan pengaruhnya juga lebih kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.
3. Dari hasil kedua analisis yaitu regresi dan korelasi, dapat diketahui bahwa hipotesis pada penelitian ini adalah diterima dan dapat dibuktikan bahwa memang ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel OCB yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Participation* secara bersama-sama (simultan) dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil uji F dapat diketahui ada pengaruh secara signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Hal ini dibuktikan

dengan nilai F hitung (16.021) yang lebih besar dari F tabel (2,755) yang berarti bahwa variabel OCB yang terdiri dari variabel *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation* secara serempak (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Dari kesimpulan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa memang ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel OCB yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Participation* secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *Altruism* secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil yang diperoleh yaitu t hitung = 3,045 dan t Tabel =1,670. Karena nilai t Hitung lebih besar dari t Tabel pada posisi positif, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel *Altruism* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kemudian dari hasil uji t dapat diketahui juga bahwa variabel *Conscientiousness* secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil yang diperoleh yaitu t hitung = 2,678 dan t Tabel =1,670. Karena nilai t Hitung lebih besar dari t Tabel pada posisi positif, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel *Conscientiousness* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kemudian untuk variabel *Participation*, hasil dari uji t juga dapat diketahui bahwa variabel *Participation* secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil yang diperoleh yaitu t hitung = 3,342 dan t Tabel =1,670. Karena nilai t Hitung lebih besar dari t

Tabel pada posisi positif, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel *Participation* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Dari hasil koefisien beta pada regresi untuk variabel-variabel bebas dapat diketahui bahwa variabel *Participation* ( $X_3$ ) mendominasi dalam mempengaruhi OCB. Hal ini dapat dilihat dari koefisien beta terbesar, yaitu pada variabel *Participation* ( $X_3$ ) sebesar 0,346. Demikian pula pada korelasi parsial, variabel *Participation* ( $X_3$ ) mendominasi dalam mempengaruhi OCB, hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya yaitu sebesar 0,393.

## 5.2. Saran

Agar dapat mempertahankan Kepuasan Kerja Karyawan yang sudah tercipta, maka PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya disarankan agar :

- 1). Mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang sudah ada pada perilaku diri karyawan di perusahaan yang terdiri dari variabel *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Participation* serta dapat pula menerapkan perilaku OCB lainnya seperti *Civiv Virtue*, *Sportmanship*, *Courtesy*, *Loyalty*, *Obdience*, dan lain sebagainya, karena keberadaannya dapat mendukung terjadinya Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya.
- 2). Untuk mempertahankan OCB maka sebaiknya PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya mampu untuk memberikan seminar-seminar khusus tentang OCB kepada karyawan sehingga dapat mengurangi resiko terjadinya ketidak

kompaknya hubungan antar karyawan untuk menjalankan fungsional perusahaan.

- 3). Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tingkat OCBnya tinggi, tetap perlu diupayakan kondisi-kondisi yang memperkuat timbulnya OCB itu sendiri seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh, 1995, *Psikologi Indusri*, Liberti, Yogyakarta
- Budiyanto, 2006, *Keterkaitan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja pada Instansi Pemerintahan di Jawa Timur*, Thesis Strata II (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi, UNTAG, Surabaya.
- Boedijoewono, Noegroho. 2001, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*, Edisi Revisi, Jilid Kedua, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Dyne, LV., Graham, J.W., and Dinesch, R.M., 1994, *Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation*, *Academy of Management Journal*, Vol.37, No. 4, pp 765-802.
- Handoko, T.H, 1991, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hardaningtyas, Dwi, 2004. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III*, Thesis Strata II (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi, UNAIR, Surabaya.
- Isfandiary, Retnayu, 2003. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kebun Gunung Melliau Kalimantan Barat*, Skripsi Strata I (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi, UII, Yogyakarta.
- Kahimmah, Wininatin, 2006. *Pengaruh Kepemilikan Saham Perusahaan Bagi Karyawan PT. Telkom Tbk*, Thesis Strata II (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi, UNAIR, Surabaya.
- Kartono, Samuael, 2005. *Analisis Hubungan Antara Upah Dan Insentif Dengan Kepuasan Kerja Studi Kasus pada Toko Buku Gramedia Jalan Jendral Sudirman 51-56 Yogyakarta*, Skripsi Strata I (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi, Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Koopmann, Richard, Jr, 2001. *The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: A review of the literature*, *Advised by Dr. Richard Tafalla*, pp 4-6.

- Morrison, E.W, 1994. *Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of Employee's Perspective*, *Academy of Management Journal*, Vol.37. pp 1543-1567.
- Nitisemito, AS., 1986. *Manajemen Personalia* (Edisi Revisi), Ghalia, Jakarta.
- Pareke, Fahrudin JS, 2004 *Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan : Sebuah Agenda Penelitian*, *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol 3, No.2, hal 6-7.
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Ketujuh (Terjemahan), Prehallindo, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2003, *Organizational Behavior*, Edisi 9 (Terjemahan), PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, SP, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta
- Sigit, S, 1999. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*, Lukman Offset, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Supardi, 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan Pertama, UII Press, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wahana Komputer, 2002. *10 Model Penelitian dan Pengelolannya dengan SPSS*, Andi, Yogyakarta.

# LAMPIRAN I

## KUESIONER



Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Saudara

Karyawan PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi, saya :

Nama : Gezhasiwi Koesnadi  
Nomor Mahasiswa : 04311398  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara untuk membantu saya dengan meluangkan waktu sejenak dalam mengisi beberapa pertanyaan yang tersedia pada kuesioner ini. Jawaban yang Bapak /Ibu / Saudara berikan akan saya gunakan sebagai bahan penelitian saya yang berjudul : “PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MINA TAMA SUMBER BAHARI SURABAYA”.

Kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk tujuan ilmiah, sehingga segala kerahasiaannya akan sangat saya jaga. Demikian atas partisipasi Bapak / Ibu / Saudara dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Gezhasiwi Koesnadi

## KUESIONER

### I. Karakteristik Responden

Pertanyaan di bawah ini menyangkut data pribadi anda. Silahkan pilih yang sesuai dengan memberikan tanda silang ( X ).

1. Jenis kelamin anda :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Usia anda :
  - a. Dibawah 25 tahun
  - b. 25 – 35 tahun
  - c. 36 – 45 tahun
  - d. Diatas 45 tahun
3. Pendidikan anda :
  - a. SD
  - b. SLTP
  - c. SMA
  - d. Diploma
  - e. Sarjana
4. Lama Bekerja:
  - a. Kurang dari 3 tahun
  - b. Antara 3-6 tahun
  - c. Antara 7-10 tahun
  - d. Lebih dari 10 tahun



## II. Tanggapan Responden

Pertanyaan pada bagian ini berhubungan dengan pekerjaan anda pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya. Mohon diisi dengan salah satu angka yang dianggap paling tepat di bawah ini :

- 1 = Sangat Tidak Setuju      3 = Netral      5 = Sangat Setuju  
2 = Kurang Setuju      4 = Setuju

### Organizational Citizenship Behavior (OCB)

#### Altruism / Membantu

1. Saya membantu rekan kerja yang sedang menghadapi masalah dengan pekerjaannya (...)
2. Saya memberikan pertolongan dan menyediakan waktu kepada rekan kerja yang baru (...)
3. Saya menggantikan rekan kerja yang absent atau cuti (...)
4. Saya membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan (...)
5. Saya membantu orang lain di luar departemen ketika mereka mempunyai permasalahan (...)

#### Conscientiousness / Kahati-hatian

1. Saya tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai (...)
2. Saya tepat waktu setiap hari, tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya (...)
3. Saya berbicara seperlunya di telepon (...)
4. Saya datang segera apabila dibutuhkan (...)
5. Saya tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan (...)

**Participation / Keaktifan**

1. Saya memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja (...)
2. Saya memberikan pendapat secara jujur (...)
3. Saya menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta (...)
4. Saya menghadiri pertemuan-pertemuan yang sifatnya sukarela bagi karyawan karena menyadari bahwa itu penting (...)
5. Saya berusaha mengikuti pelatihan-pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja saya (...)

**Kepuasan Kerja Karyawan**

**(Job Satisfaction)**

1. Saya dapat berinteraksi dengan baik antar sesama karyawan dan atasan saya walaupun berbeda jenis pekerjaan (...)
2. Saya selalu menjaga ketentraman dalam bekerja (...)
3. Saya dapat bersikap dengan baik dalam bekerja (...)
4. Saya selalu menyalurkan bakat dan keterampilan yang saya punya untuk mendukung situasi kerja (...)
5. Saya termotivasi dengan pekerjaan saya sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik (...)

## LAMPIRAN II

### REKAPITULASI DATA 65 RESPONDEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



Case Summaries

	OCB 1.1	OCB 1.2	OCB 1.3	OCB 1.4	OCB 1.5	OCB 2.1	OCB 2.2	OCB 2.3	OCB 2.4	OCB 2.5	OCB 3.1
1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
5	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3	3
6	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
7	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
9	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
10	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
11	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3
12	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3
13	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4
14	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
16	3	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4
17	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3
18	3	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4
19	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3
20	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3
21	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	5
22	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4
23	3	3	5	3	4	3	5	3	3	5	4
24	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3
25	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4
26	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
27	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
28	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	3
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
31	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4
32	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3
33	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3
34	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4
35	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
37	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
38	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4
39	3	5	3	5	3	5	4	4	4	3	4
40	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3

Case Summaries

	OCB 1.1	OCB 1.2	OCB 1.3	OCB 1.4	OCB 1.5	OCB 2.1	OCB 2.2	OCB 2.3	OCB 2.4	OCB 2.5	OCB 3.1
41	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4
43	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4
44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
45	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3
46	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4
47	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3
48	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
49	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
51	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5
52	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3
53	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3
54	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
55	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
56	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4
57	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4
58	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
60	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5
61	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5
62	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
63	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
64	4	4	3	3	5	3	5	5	3	4	4
65	5	5	3	3	5	3	5	3	4	4	4
<b>Total</b> N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

Case Summaries

	OCB 3.2	OCB 3.3	OCB 3.4	OCB 3.5	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5
1	4	3	4	4	4	4	4	4	3
2	5	3	5	3	5	3	5	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5	3	4	3	4
5	3	4	4	4	3	3	4	4	3
6	4	4	5	4	3	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	3	4	5	5
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	4	3	3	3	3	4	3	4
10	3	3	3	4	4	5	5	3	3
11	4	3	3	4	3	4	4	5	4
12	3	5	3	4	4	4	3	4	4
13	3	3	4	4	4	4	4	5	3
14	4	4	4	3	5	5	3	4	4
15	3	4	4	5	4	4	4	3	5
16	4	4	3	5	5	4	3	4	5
17	3	4	4	5	3	4	3	3	5
18	4	3	5	4	4	4	4	5	4
19	4	4	3	5	4	4	4	4	4
20	3	4	4	5	5	5	5	3	3
21	3	5	4	3	3	4	5	4	3
22	4	4	4	3	4	4	4	3	5
23	4	5	4	5	4	4	4	4	3
24	3	5	4	3	3	3	4	4	4
25	4	4	3	5	4	5	3	5	3
26	4	3	4	5	4	4	5	4	5
27	4	4	4	3	3	5	5	3	5
28	4	5	3	4	3	4	4	5	4
29	4	4	3	4	3	4	4	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4
31	4	3	3	3	4	4	4	4	3
32	3	4	4	5	3	5	5	3	4
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4	5
35	4	4	5	4	4	4	4	5	4
36	4	5	3	4	4	4	4	4	5
37	3	5	4	3	3	3	4	4	3
38	4	4	5	4	4	4	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4
40	3	4	4	5	3	4	4	5	4

Case Summaries

		OCB 3.2	OCB 3.3	OCB 3.4	OCB 3.5	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5
41		4	4	4	3	3	5	5	4	4
42		4	3	4	5	4	4	4	3	4
43		4	3	3	4	3	4	4	3	5
44		5	3	3	4	3	4	4	4	5
45		4	3	4	4	3	4	3	5	4
46		4	4	4	3	4	4	4	4	4
47		4	5	5	4	4	4	4	5	5
48		4	4	3	5	5	3	4	5	4
49		5	5	4	4	5	4	4	5	4
50		4	3	4	4	4	4	4	3	4
51		4	3	3	4	3	4	3	4	3
52		3	5	3	4	4	4	4	3	4
53		4	4	4	4	4	4	4	4	4
54		4	4	5	4	5	5	4	4	4
55		5	4	4	4	4	4	5	5	4
56		4	4	5	4	4	4	4	4	4
57		4	4	5	4	3	4	4	4	4
58		5	5	5	5	5	5	5	4	5
59		4	4	4	4	5	4	3	5	4
60		5	4	4	4	3	4	5	3	4
61		5	4	3	4	3	4	5	5	4
62		4	3	5	4	3	4	4	4	4
63		4	4	3	5	3	4	4	4	4
64		4	4	4	5	4	4	4	4	5
65		4	4	3	4	4	4	4	4	4
Total	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

# LAMPIRAN III

## KARAKTERISTIK RESPONDEN



**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Laki laki	30	46.2	46.2	46.2
	2 Perempuan	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 < 25 thn	12	18.5	18.5	18.5
	2 25 - 35 thn	30	46.2	46.2	64.6
	3 36 - 45 thn	18	27.7	27.7	92.3
	4 > 45 thn	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 SMA	30	46.2	46.2	46.2
	4 Diploma	20	30.8	30.8	76.9
	5 Sarjana	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 < 3 thn	12	18.5	18.5	18.5
	2 3 - 6 thn	36	55.4	55.4	73.8
	3 7 - 10 thn	14	21.5	21.5	95.4
	4 > 10 thn	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN IV  
REKAPITULASI  
TANGGAPAN RESPONDEN



**K\_X1 Altruism**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Sedang (2.61 - 3.40)	5	7.7	7.7	7.7
	4 Tinggi (3.41 - 4.20)	51	78.5	78.5	86.2
	5 Sangat Tinggi (4.21 - 5.00)	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**K\_X2 Conscientiousness**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Sedang (2.61 - 3.40)	3	4.6	4.6	4.6
	4 Tinggi (3.41 - 4.20)	58	89.2	89.2	93.8
	5 Sangat Tinggi (4.21 - 5.00)	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**K\_X3 Participation**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Sedang (2.61 - 3.40)	4	6.2	6.2	6.2
	4 Tinggi (3.41 - 4.20)	56	86.2	86.2	92.3
	5 Sangat Tinggi (4.21 - 5.00)	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**K\_Y Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Sedang (2.61 - 3.40)	4	6.2	6.2	6.2
	4 Tinggi (3.41 - 4.20)	55	84.6	84.6	90.8
	5 Sangat Tinggi (4.21 - 5.00)	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



# LAMPIRAN V

## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



## Reliability

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

OCB1 Organizational Citizenship Behavior\_ Altruism

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
OCB1.1	15.5667	6.2540	.4330	.6822
OCB1.2	15.7667	6.3920	.3723	.7020
OCB1.3	16.5667	4.5989	.5656	.6278
OCB1.4	15.7667	5.7023	.5384	.6418
OCB1.5	15.9333	5.5126	.4775	.6639

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5  
Alpha = .7139

## Reliability

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

OCB2 Organizational Citizenship Behavior\_ Conscientiousness

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
OCB2.1	15.6333	5.6195	.4446	.6982
OCB2.2	16.0333	4.9299	.5739	.6429
OCB2.3	15.4000	6.1793	.4295	.7009
OCB2.4	15.3333	5.5402	.5848	.6434
OCB2.5	15.2000	6.1655	.4160	.7054

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5  
Alpha = .7266

## Reliability

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

OCB3 Organizational Citizenship Behavior\_ Participation

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
OCB3.1	15.2333	3.5644	.5527	.6604
OCB3.2	15.5000	3.5690	.6234	.6287
OCB3.3	15.5333	4.6023	.4143	.7133
OCB3.4	15.7333	4.4782	.5494	.6797
OCB3.5	15.3333	3.8851	.4003	.7314

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5

Alpha = .7310

## Reliability

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

JS Job Satisfaction

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
JS1	16.3667	3.1368	.4399	.6694
JS2	16.2000	3.5448	.5546	.6269
JS3	16.3333	3.5402	.4056	.6762
JS4	16.7333	3.3747	.5137	.6331
JS5	16.3667	3.4126	.4255	.6691

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5

Alpha = .7033

LAMPIRAN VI  
HASIL UJI  
REGRESI BERGANDA

UNIVERSITA ISLAM  
INDONESIA  
UNIVERSITY OF ISLAM  
INDONESIA

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y Kepuasan Kerja	3.9754	.26577	65
X1 Altruism	3.9569	.33818	65
X2 Conscientiousness	3.9292	.26084	65
X3 Participation	3.9108	.27393	65

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 Participation, X1 Altruism, X2 Conscientiousness		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.413	.20359

a. Predictors: (Constant), X3 Participation, X1 Altruism, X2 Conscientiousness

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.992	3	.664	16.021	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.528	61	.041		
	Total	4.521	64			

a. Predictors: (Constant), X3 Participation, X1 Altruism, X2 Conscientiousness

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.607	.490			1.239	.220
	X1 Altruism	.238	.078	.303		3.045	.003
	X2 Conscientiousness	.284	.106	.278		2.678	.010
	X3 Participation	.336	.101	.346		3.342	.001

# LAMPIRAN VII

## TABEL DISTRIBUSI r, F, dan t

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

tabel r

1 tail	0.01	0.05	0.15	0.3
1	0.985	0.929	0.814	0.649
2	0.881	0.770	0.640	0.486
3	0.776	0.663	0.542	0.404
4	0.695	0.590	0.479	0.353
5	0.634	0.536	0.433	0.317
6	0.586	0.495	0.399	0.290
7	0.548	0.462	0.371	0.270
8	0.516	0.434	0.349	0.253
9	0.489	0.411	0.330	0.237
10	0.465	0.392	0.314	0.227
11	0.445	0.375	0.300	0.216
12	0.427	0.360	0.288	0.207
13	0.411	0.346	0.277	0.199
14	0.397	0.334	0.267	0.192
15	0.384	0.323	0.258	0.186
16	0.373	0.310	0.250	0.180
17	0.362	0.305	0.243	0.175
18	0.352	0.296	0.237	0.170
19	0.343	0.289	0.230	0.165
20	0.335	0.282	0.225	0.161
21	0.327	0.275	0.219	0.157
22	0.320	0.269	0.214	0.154
23	0.313	0.263	0.210	0.150
24	0.307	0.258	0.206	0.147
25	0.301	0.253	0.201	0.144
26	0.295	0.248	0.198	0.141
27	0.290	0.244	0.194	0.139
28	0.285	0.239	0.191	0.136
29	0.280	0.235	0.187	0.134
30	0.275	0.231	0.184	0.132
31	0.271	0.228	0.177	0.130
32	0.268	0.225	0.170	0.128
33	0.264	0.222	0.163	0.127
34	0.261	0.219	0.156	0.125
35	0.257	0.216	0.149	0.123
36	0.253	0.213	0.142	0.121
37	0.250	0.210	0.135	0.119
38	0.246	0.207	0.128	0.118
39	0.243	0.204	0.121	0.116
40	0.239	0.201	0.114	0.114
41	0.237	0.199	0.113	0.113
42	0.235	0.197	0.112	0.112
43	0.233	0.196	0.111	0.111
44	0.230	0.194	0.110	0.110
45	0.228	0.192	0.109	0.109
46	0.226	0.190	0.108	0.108
47	0.224	0.188	0.107	0.107
48	0.222	0.187	0.106	0.106
49	0.220	0.185	0.105	0.105
50	0.218	0.183	0.104	0.104

tabel F

5%

df	1	2	3	4	5	6	7	8	9
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035	1.978
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975



tabel t

1-tail	0.005	0.01	0.025	0.05
2-tail	0.01	0.02	0.05	0.1
51	2.676	2.402	2.008	1.675
52	2.674	2.400	2.007	1.675
53	2.672	2.399	2.006	1.674
54	2.670	2.397	2.005	1.674
55	2.668	2.396	2.004	1.673
56	2.667	2.395	2.003	1.673
57	2.665	2.394	2.002	1.672
58	2.663	2.392	2.002	1.672
59	2.662	2.391	2.001	1.671
60	2.660	2.390	2.000	1.671
61	2.659	2.389	2.000	1.670
62	2.657	2.388	1.999	1.670
63	2.656	2.387	1.998	1.669
64	2.655	2.386	1.998	1.669
65	2.654	2.385	1.997	1.669
66	2.652	2.384	1.997	1.668
67	2.651	2.383	1.996	1.668
68	2.650	2.382	1.995	1.668
69	2.649	2.382	1.995	1.667
70	2.648	2.381	1.994	1.667
71	2.647	2.380	1.994	1.667
72	2.646	2.379	1.993	1.666
73	2.645	2.379	1.993	1.666
74	2.644	2.378	1.993	1.666
75	2.643	2.377	1.992	1.665
76	2.642	2.376	1.992	1.665
77	2.641	2.376	1.991	1.665
78	2.640	2.375	1.991	1.665
79	2.640	2.374	1.990	1.664
80	2.639	2.374	1.990	1.664
81	2.638	2.373	1.990	1.664
82	2.637	2.373	1.989	1.664
83	2.636	2.372	1.989	1.663
84	2.636	2.372	1.989	1.663
85	2.635	2.371	1.988	1.663
86	2.634	2.370	1.988	1.663
87	2.634	2.370	1.988	1.663
88	2.633	2.369	1.987	1.662
89	2.632	2.369	1.987	1.662
90	2.632	2.368	1.987	1.662
91	2.631	2.368	1.986	1.662
92	2.630	2.368	1.986	1.662
93	2.630	2.367	1.986	1.661
94	2.629	2.367	1.986	1.661
95	2.629	2.366	1.985	1.661
96	2.628	2.366	1.985	1.661
97	2.627	2.365	1.985	1.661
98	2.627	2.365	1.984	1.661
99	2.626	2.365	1.984	1.660
100	2.626	2.364	1.984	1.660

# LAMPIRAN VIII

## SURAT KETERANGAN PENELITIAN





# PT. MINATAMA SUMBERBAHARI

Frozen Seafood Processor & Exporter

Jl. Osowilangun 82 L  
Romokalisari, Surabaya  
East Java - INDONESIA

Ph. : 62 31 7492751 - 2  
Fax. : 62 31 7481263

Surabaya, 4 Mei 2007

No. : SBY/1/012  
Lamp : -  
Hal : Observasi

Kepada Yth.

Universitas Islam Indonesia (UII)  
Yogyakarta

Bersama ini diberitahukan bahwa:

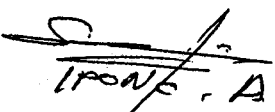
- Nama : Gezhasiwi Koesnadi
- No. Mahasiswa : 04311398
- Fakultas : Ekonomi - UII - Yogyakarta
- Jurusan : Manajemen

telah melakukan penelitian / observasi pada PT. Mina Tama Sumber Bahari Surabaya dengan judul:

**"PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MINA TAMA SUMBER BAHARI SURABAYA".**

Demikian untuk diketahui, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Mina Tama  
Sumber Bahari Surabaya  
Pemimpin,

  
Iponi A.  
GRESI/c