

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOUR PADA STASIUN GEOFISIKA  
KELAS I DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**NAMA : ILHAM AKBAR RITONGA  
NPM : 1705160327  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 26 Mei 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

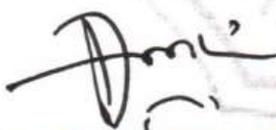
### MEMUTUSKAN

Nama : **ILHAM AKBAR RITONGA**  
NPM : **1705160327**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA STASIUN GEOFISIKA KELAS I DELI SERDANG**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

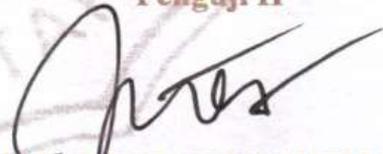
### Tim Penguji

Penguji I



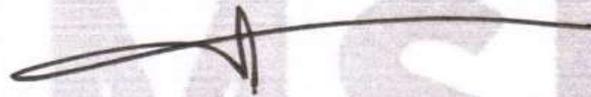
MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Penguji II



MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM

### Pembimbing



WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

### Panitia Ujian

Ketua



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ILHAM AKBAR RITONGA  
N.P.M : 1705160327  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA STASIUN GEOFISIKA KELAS I DELI SERDANG.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

Pembimbing Skripsi



WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis 9



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



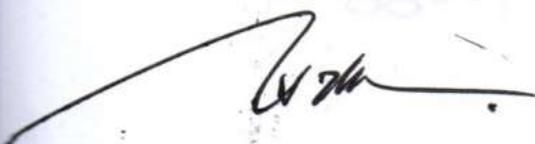
Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Ilham Akbar Ritonga  
 NPM : 1705160327  
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.

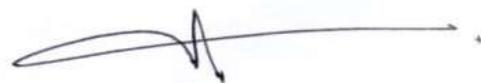
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fokuskan isi di Bab pendahuluan dengan judul yang diteliti.	04 23 09	
Bab 2	Teori-teori yang dipakai di Bab II harus ada di daftar pustaka.	08 23 09	
Bab 3	Metodologi penelitian dijelaskan masing-masing variabelnya.	10 23 09	
Bab 4	Hasil penelitian.	18 23 09	
Bab 5	Kesimpulan & saran.	28 23 09	
Daftar Pustaka	MENDELAY.	28 23 09	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC KUT SIDANG MEJA HIJAU.	16 23 05	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Mei 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



(Willy Yusnandar, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ilham Akbar Ritonga  
NPM : 1705160327  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 14 Februari 2023  
Pembuat Pernyataan



**Ilham Akbar Ritonga**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA STASIUN GEOFISIKA KELAS I DELI SERDANG**

**Ilham Akbar Ritonga**

Manajemen

[ilhamritonga15@gmail.com](mailto:ilhamritonga15@gmail.com)

Sangat penting bagi perusahaan untuk benar-benar memperhatikan pengelolaan SDM yang dimiliki agar dapat menunjukkan kinerja yang diharapkan bahkan melampaui harapan tersebut. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja. Kinerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Ketika karyawan merasa memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinan terhadap organisasinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. Adapun jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reabilitas. Uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. *Organizational citizenship behaviour* secara bersama-sama dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

**Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour***

**ABSTRACT****THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB  
SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR AT A GEOPHYSICS STATION  
CLASS I DELI SERDANG****Ilham Akbar Ritonga***Management*[ilhamritonga15@gmail.com](mailto:ilhamritonga15@gmail.com)

*It is very important for companies to really pay attention to the management of their human resources so that they can show the expected performance and even exceed these expectations. Basically someone at work will feel comfortable with the company if they get job satisfaction. A person's performance will be greatly influenced by the level of job satisfaction one has. When employees feel satisfied at work, the employee will work optimally to complete his work and even do some things that may be outside his duties. Likewise, when a person has a high commitment to his organization, that person will do anything to advance his company because of his belief in his organization. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on organizational citizenship behavior. This type of research uses an associative and quantitative approach. Data collection techniques using interviews and questionnaires. Data analysis techniques using validity and reliability tests. Classic assumption test, multiple linear analysis, t test, F test and determination. The results showed that work organizational commitment has a significant effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction has a significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior is jointly influenced by organizational commitment and job satisfaction..*

**Keywords : Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational  
Citizenship Behaviour**

## KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang**”. Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti-hentinya dari orang tua peneliti, Ayahanda tercinta **Arwan Budiman Ritonga** dan Ibunda **Suaidah Rambe** yang telah berjasa dalam segala hal. serta dari berbagai pihak peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi danBisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Jasman Syarifuddin S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
7. Bapak **Willy Yusnandar, SE., M.Si** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini,
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
9. Seluruh Staf/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu saya dalam pengumpulan berkas dan administrasi.
10. Seluruh Teman seperjuangan saya Rega, Rafi, Budi, Fikri yang telah memberikan waktunya untuk menemani dan selalu memberi semangat selama menyelesaikan skripsi ini. Peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi dan dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Medan, Mei 2023

**Ilham Akbar Ritonga**  
**NPM. 1705160327**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	4
1.4 Perumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	5
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	7
2.1.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behaviour</i> .....	9
2.1.1.3 Indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	9
2.1.2 Komitmen Organisasi .....	11
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	12
2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	16
2.2 Kerangka Konseptual.....	17
2.3 Hipotesis Penelitian.....	20
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	21
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	21
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Analisis Data .....	28

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1 Deskripsi Data.....	33
4.2 Analisis Variabel Penelitian.....	35
4.3 Pembahasan.....	41
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>44</b>
5.1 Kesimpulan .....	44
5.2 Saran .....	44
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>49</b>

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dihindari pasti terjadi perubahan- perubahan pada kondisi ekonomi suatu perusahaan. Agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, suatu perusahaan memerlukan adanya perubahan internal (Hasibuan, 2017). Salah satunya adalah bagaimana organisasi bisa responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Menghadapi tantangan era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset yang sangat diperlukan oleh setiap negara agar dapat bersaing dengan negara lainnya.

Salah satu sikap strategik dalam manajemen SDM organisasi adalah mengembangkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Robbins, 2018). Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku yang positif, konstruktif dan membantu. Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. OCB saat ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB pada waktu bekerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerja, dan menunjukkan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas juga akan lebih patuh dalam melaksanakan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan mendorong munculnya komitmen terhadap organisasi.

Menurut (Luthans, 2014) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses yang berkelanjutan dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Dengan kata lain, komitmen organisasional adalah sesuatu yang menarik karena yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan (SDM) yang akan bersedia melakukan sesuatu yang lebih dari sekedar tugas biasa dan juga akan menunjukkan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, tugas-tugas lebih sering harus dikerjakan dalam tim dan lebih mementingkan fleksibilitas. Hal tersebut tampak dalam perilaku seperti membantu individu lain

dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra serta menghindari konflik yang tidak perlu.

Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk benar-benar memperhatikan pengelolaan SDM yang dimiliki agar dapat menunjukkan kinerja yang diharapkan bahkan melampaui harapan tersebut. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja. Kinerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Ketika karyawan merasa memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinan terhadap organisasinya (Koesmono, 2015). Dengan kata lain kepuasan kerja dan komitmen karyawan akan mempengaruhi terbentuknya OCB.

Penelitian (Yuniar dan Yesika, 2016) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berhubungan secara positif dan signifikan dengan OCB. Temuan ini diperkuat penelitian dari (Darmawati dkk, 2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB karyawan FISE UNY.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya OCB karyawan di perusahaan
2. Kurangnya komitmen organisasi karyawan.
3. Kepuasan kerja karyawan belum tercapai

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada OCB yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini akan dilakukan pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang selebihnya dalam penelitian ini tidak dijelaskan oleh peneliti.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang?
3. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penulisan ilmiah ini adalah memberikan pengetahuan yang lebih mendalam atas pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB.

2. Manfaat Praktis

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi suatu bahan pustaka, referensi, serta dapat membantu pembaca, khususnya mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian dengan judul atau objek yang sama

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Organizational Citizenship Behaviour*

###### 2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengertian *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas extra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Menurut Organ (2016), *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang di tunjukkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakantugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. Menurut (Robbins & Judge, 2017) menjabarkan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yangjika tidak ditampilkan pun tidakapa-apa. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Menurut (Permatasari, 2017) mengemukakan bahwa OCB

merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi.

Menurut (Muhdar, 2015) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerjasama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Agar organisasi efektif, individu harus masuk ke dalam sistem tersebut, mau menunjukkan peran dengan kriteria minimal untuk mencapai kinerjanya, dan melaksanakan perilaku yang inovatif dan spontan untuk menjalankan fungsi organisasi. Menurut (Muhdar, 2015) *organizational citizenship behavior* muncul dari dalam diri individu berupa keinginannya untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai OCB di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela yang dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, yang mana tindakan tersebut merupakan wujud kepuasan performance yang tidak ada dalam aturan resmi organisasi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang formal. Perilaku karyawan tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi tanggungjawab yang ditetapkan untuk mereka.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour***

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menurut (Organ, 2020) motivasi kerja masuk ke dalam karakteristik individu, dimana karakteristik individu

penjelasannya bahwa **kepuasan karyawan, komitmen organisasi**, motivasi kerja dan persepsi keadilan adalah dipandang sebagai faktor mumpung yang muncul sebagai penentu utama dalam *organizational citizenship behavior* (OCB).

### **2.1.1.3 Indikator Organizational Citizenship Behaviour**

Menurut (Suwanda, 2018) *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut:

#### 1. Altruism

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang seang menghadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain dan dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

#### 2. Conscientiousness

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

#### 3. Sportmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan.

4. *Courtesy*

Menjaga citra perusahaan, menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Profesional dalam menggunakan asset, meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni, seperti keterlibatan dalam fungsi- fungsi organisasi dan memberikan perhatian terhadap pertemuan- pertemuan yang dianggap penting.

## **2.1.2 Komitmen Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah ikatan yang terjadi antara individu dan organisasi dimana individu tersebut memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada didalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sedangkan menurut (Kaswan, 2017) definisi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas

nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) mengemukakan bahwa: Komitmen organisasi adalah salah satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Menurut (Griffin, 2017) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap serta keinginan perilaku individu atau karyawan yang bekerja untuk / atas nama dan kepentingan organisasi, dengan rasa terikat dan ingin mempertahankan sebagai anggota organisasi. Sehingga dapat tercapainya keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut (Sule & Priansa 2018) menyatakan bahwa faktor - faktor komitmen organisasi meliputi:

1. Personal terdiri atas kepribadian, usia, jenis kelamin dan pendidikan
2. Posisional terdiri atas tingkat pekerjaan dan masa kerja.
3. Situasional terdiri atas lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa faktor – faktor komitmen organisasi meliputi :

1. Personal organisasi
2. Psikologi empowerment
3. Budaya organisasi
4. Gaya kepemimpinan
5. Imbalan moneter
6. Kepercayaan
7. Manfaat hubungan
8. Kepuasan kerja
9. Kemampuan menghargai

### **2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Julistia, 2015) indikator Komitmen Organisasi meliputi:

1. Kebanggaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan di dalam organisasi dan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi.
2. Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan merupakan hal yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan untuk organisasi senantiasa memihak organisasi serta tujuan- tujuannya.
3. Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan pada saat karyawan pada organisasi yang mana memiliki niat dalam memelihara anggotanyadalam organisasi.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2015) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan indikator yang penting terkait bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka dan memberi dampak terhadap perilaku

kerja.

Menurut (Hamali, 2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut (Emron, 2017) menyebutkan bahwa "*job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*" kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan

yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasilkeluarnya.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Hamali, 2016) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Badriyah, 2015) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Upah
2. Promosi
3. Supervisi
4. Benefit
5. *Contingent rewards*
6. *Operating procedur*
7. *Co-workes*

8. *Nature of work*
9. *Communication*

Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Biason, 2014), yaitu:

1. Kepuasan dengan konten pekerjaan
2. Kepuasan dengan gaji
3. Kepuasan dengan promosi
4. Kepuasan dengan atasan kerja/penyelia/*supervisor*
5. Kepuasan dengan rekan kerja.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

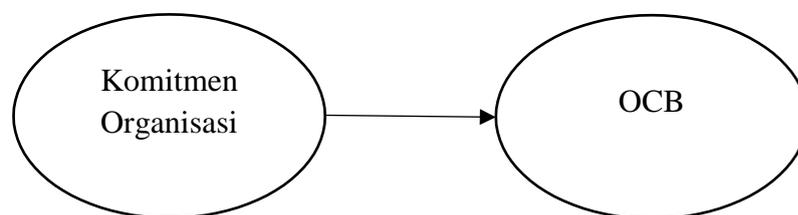
### **2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi akan menunjukkan sikap kesediaan bekerja lebih keras (bersungguhsungguh) dan memiliki hasrat untuk tetap bekerja di organisasi/perusahaan, dengan sikap seperti itu akan menimbulkan tindakan ekstra peran (OCB).

(Sudarmo dan Wibowo, 2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship*

*Behaviour* (OCB), sebaliknya jika komitmen karyawan rendah maka karyawan tersebut juga memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) rendah.

Hasil penelitian (Elfina, 2014),(Handayani & Setyorini, 2020), (Adhan dkk 2019), (Daulay & Handayani, 2022), (Elizar& Tanjung, 2018), (Farisi & Hadinata, 2021), (Handoko & Rambe 2018), (Jufrizen & Daulay, 2020), (Jufrizen, J., Adhan M., Prayogi, 2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.



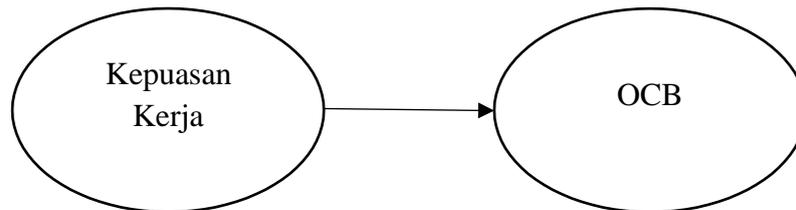
**Gambar 2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB**

### **2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Salah satu faktor yang logis untuk dihubungkan dengan OCB adalah kepuasan kerja, seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya mengutarakan hal positif tentang perusahaan, bersedia membantu rekan kerja, kemudian melampaui ekspektasi kerja normal.

Kepuasan karyawan sebagai predictor utama dalam OCB, karena karyawan yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka. Penelitian yang dilakukan (Soegandhi, 2013), (Daulay & Handayani, 2022), (Prayogi et al., 2019)

(Mujiatun & Ritonga, 2019), hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang positif. Hal ini juga memungkinkan karyawan untuk melakukan sesuatu melebihi tanggung jawabnya dalam perusahaan dengan sukarela tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi.



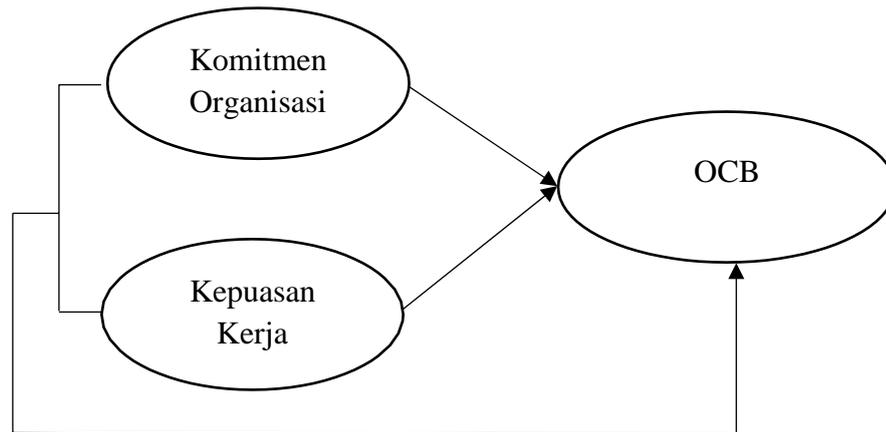
**Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB**

### **2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Semakin tinggi komitmen organisasi, tingkat kepuasan kerja maka akan menghasilkan perilaku OCB yang tinggi pula. Perilaku yang seperti ini dapat muncul apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan juga apabila karyawan merasa puas dengan organisasi atau dengan pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan karyawan akan melakukan hal-hal yang positif agar dapat memajukan perusahaan. Jika seseorang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya maka seseorang akan selalu melakukan hal yang positif terhadap pekerjaannya, seperti menunjukkan sikap *conscientiousness* (sikap berusaha melakukan sesuatu yang lebih terhadap perusahaan, perilaku yang sukarela yang bukan merupakan hal yang wajib bagi seorang karyawan), *sportmanship* (sikap toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan tanpa merasa terbebani) (Siswadi dkk, 2022). Hasil penelitian (Jufrizen & Daulay, 2020), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Wahyon, 2017),

(Jufrizen & Arif, 2022) menunjukkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB

Adapun pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.3**  
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah yang di kemukakan di atas hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
3. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2017) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada dua variabel, yaitu Komitmen Organisaasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan OCB (Y) sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Variabel Independen**

Variabel bebas (*independen variabel*) merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat). Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

##### **2. Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus penelitian, variabel ini juga dikenal sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	<i>Organizational Citizenship Behaviour (Y)</i>	Meperilaku karyawan perusahaan yang di tunjukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Sumber : (Organ, 2020)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> Sumber : (Suwanda, 2017)	1. Perilaku karyawan dalam menolong rekankerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi 2. Perilaku yang ditunjukan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan 3. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan- keberatan 4. Menjaga citra perusahaan, menghargai dan memperhatikan orang lain. 5. Profesional dalam menggunakan asset, meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni	<i>Likert</i>
2	Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	Mekomitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan	1. Kebanggaan terhadap perusahaan 2. Ketersediaan berpihak terhadap perusahaan 3. Kesetiaan terhadap perusahaan  Sumber : (Mardiana, 2018)	1. cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan didalam organisasi dan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi. 2. hal yang dilakukan dalam	<i>Likert</i>

		tempat organisasi. Sumber : (Haris, 2017)		mendeskrripsikan keadaan karyawan untuk organisasi senantiasanya memihak organisasi serta tujuan- tujuannya. 3. cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan pada saat karyawan pada organisasi yang mana memiliki niat dalam memelihara anggotanya dalam organisasi.	
3	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya  Sumber : (Hamali, 2016)	1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Benefit 5. <i>Contingent rewards</i> 6. <i>Operating procedur</i> 7. <i>Co-workes</i> 8. <i>Nature of work</i> 9. <i>Communication</i>  Sumber : (Badriyah, 2015)	1. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.  2. Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi  3. Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. 4. Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan	<i>Likert</i>

				<p>diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding</p> <p>5. Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya</p> <p>6. Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja.</p> <p>7. workers Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja</p> <p>8. Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri</p> <p>9. Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan.</p>	
--	--	--	--	---	--

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2022 sampai dengan selesai.

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Proses Penelitian	Bulan															
		Desember 2022				Januari-Maret 2023				April 2023				Mei 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	PengumpulanData Awal	■	■														
2	PengajuanJudul Penelitian		■														
3	PengumpulanTeori Penelitian			■	■	■	■										
4	Bimbingan PenyusunanSkripsi						■	■	■								
5	Bimbingan Danproses Revisi							■	■	■	■						
6	Seminar Skripsi Manajemen										■	■					
7	MengelolaData											■	■	■	■		
8	MenganalisisData														■	■	
9	PenyusunanSkripsi															■	■
10	Sidang Meja Hijau																■

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan 52 Adapun jumlah populasi karyawan adalah sebanyak 52 orang.

## **b. Sampel**

Menurut (Juliandi et al., 2015) Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### **3.5.1 Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

#### **3.5.2 Teknik Angket (Qoesioner)**

Quesioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang dengan menggunakan skala litter dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.3 Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya Angket atau Kuesioner yang telah di susun akan di uji kelayakan melalui pengujian validaitas dan reliabilitas.

### 3.6 Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Menguji validitas bertujuan untuk menguji sejauhmana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015).

Rumusan Statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2014, hal. 77)Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$$\begin{aligned} (\sum xi)^2 &= \text{Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x} (\sum yi)^2 \\ &= \text{Jumlah pengmatan variabel y} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} (\sum xi)^2 &= \text{Kuadrat jumlah pengamatan variabel x} (\sum yi)^2 \\ &= \text{Pengamatan jumlah variabel y} \end{aligned}$$

$$\sum xiyi = \text{Jumlah hasil kali variabel x dan y}$$

Kriteria pengujian validitas instrument

Tolak Ho atau terima Ha jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed <math>\alpha 0,05</math>), maka butir instrument valid.

Terima Ho atau tolak Ha jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >math>\alpha 0,05</math>), maka butir instrument tidak valid. (Juliandi et al., 2018, hal. 19-20).

## b. Uji Realibilitas

Pengujian Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan insturmen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memilih tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015). Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* Arikunto dalam (Juliandi et al., 2015).

Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2014)

Arikunto dalam (Juliandi et al., 2015) Keterangan :

- $r$  = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)  
 $k$  = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir pernyataan  
 $\sigma_1^2$  = Varians total

Jika nilai cronbach alpha  $> 0.6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).

Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha)  $< 0,6$  maka instrument yang diujidialah tidak reliabel (tidak terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian terhadap model regresi untuk menghindari adanya penyimpangan pada model regresi dan untuk mendapatkan model regresi yang lebih akurat. Pangujian asumsi klasik terdiri dari empat pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dalam mengolah data penulis dibantu dengan *Software SPSS 23.0 for Windows*.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan tingkat signifikan atau p-value lebih besar dari  $\alpha$  yaitu 0,05 atau dapat dilihat dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengandistribusi normal (Ghozali, 2016).

### b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji

apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Diukur dengan Rank Spearman dimana koefisien regresi berganda dari nilai t-tolerance  $> 5$  sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan variance inflation factor (VIF), apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak multikolonieritas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2016).

## **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut (Ghozali, 2016) analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Untuk keperluan analisis, variabel bebas akan dinyatakan dengan X sedangkan variabel tidak bebas dinyatakan dengan Y. Analisis regresi linier berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan ;

Y = OCB

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Komitmen Organisasi  $X_2$  = Kepuasan Kerja

$e$  = Error

#### 4. Uji Hipotesis

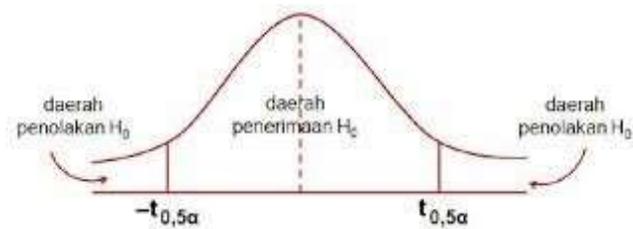
##### a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu turnover intention. Cara mendeteksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan melihat tabel coefficients dapat dilihat dari koefisien regresi dan hubungan antara variabel tersebut. Jika tanda (-) maka variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen dan jika tidak ada tanda (-) maka variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan pada kolom "sig" adalah untuk melihat signifikansinya. Jika nilainya kurang dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilainya kurang dari  $\alpha = 10\%$  (0,10) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis di atas akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

- $H_0$  akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- $H_0$  akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak



**Gambar 3.1**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

#### **b. Uji F**

Menurut Ghozali (2018:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

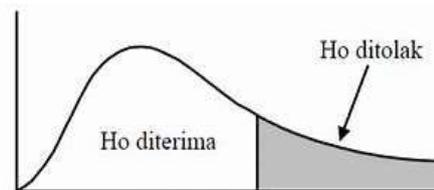
Uji F dilakukan untuk melakukan uji terhadap hipotesis, maka harus ada kriteria pengujian yang ditetapkan. Kriteria pengujian ditetapkan dengan membandingkan nilai  $t$  atau  $F_{hitung}$  dengan  $t$  atau  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tabel harga kritis  $t_{tabel}$  dan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan tadi sebesar 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu  $\alpha > 0,05$  maka

Ho diterima. Kemudian  $\alpha < 0,05$  maka Ho ditolak.

Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu  $\alpha > 0,05$  variabel stress kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap

variabel kinerja. Kemudian  $\alpha < 0,05$ , maka variabel stress kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 3.2**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

#### **5. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 11 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dan 14 pertanyaan untuk variabel OCB (Y). Angket diberikan kepada 52 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran *Likert***

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 52 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 4.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	37	71%
2.	Perempuan	15	39%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2023)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu berjumlah 37 orang atau setara dengan 71% dari keseluruhan responden.

**Tabel 4.3****Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30 tahun	10	19%
2.	31-40 tahun	24	46%
3.	> 40 tahun	18	35%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2023)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang didominasi oleh karyawan berusia 31-40 tahun yaitu berjumlah 24 orang atau setara dengan 46% dari keseluruhan responden.

**Tabel 4.4****Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-5 tahun	16	31%
2.	6-10 tahun	36	70%
3.	> 10 tahun	10	19%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2023)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang didominasi oleh karyawan dengan yang sudah bekerja 6 – 5 tahun yaitu berjumlah 36 orang atau setara dengan 70% dari keseluruhan responden.

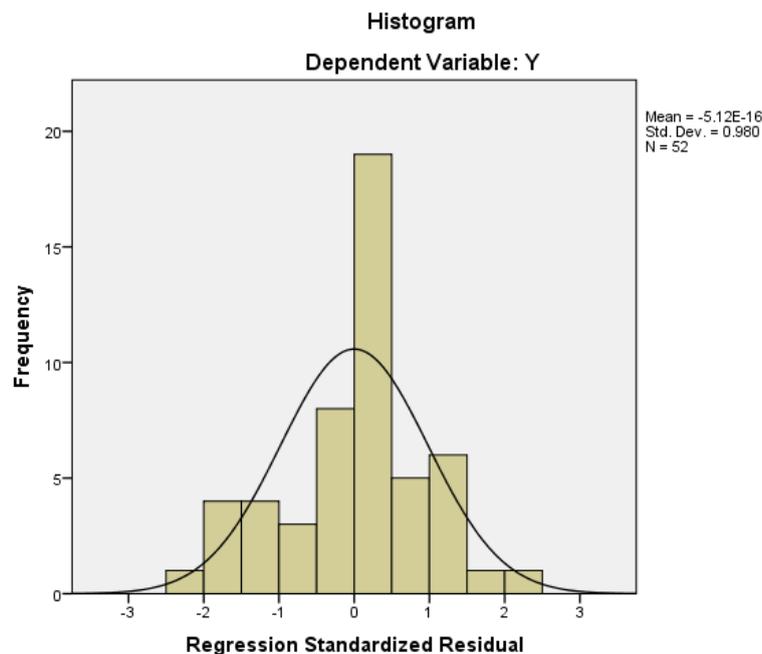
## 4.2 Analisis Variabel Penelitian

### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan data terdistribusi normal.

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji analisis grafik:

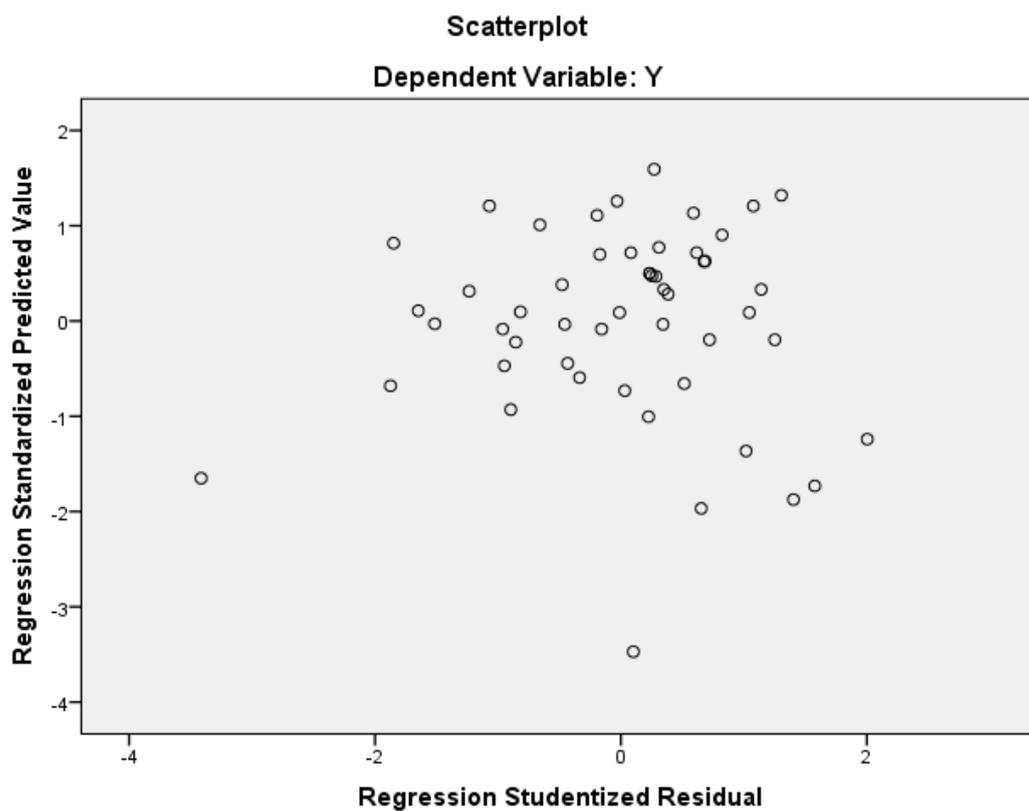


**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**

Gambar di atas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

#### 4.2.1.2 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



**Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot***

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

#### 4.2.1.3 Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
Model	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	3.664	8.372		.438	.664			
	X1	.619	.161	.548	3.855	.000	.680	1.470	
	X2	.049	.178	.039	3.275	.004	.680	1.470	

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki VIF sebesar yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

#### 4.2.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.664	8.372		.438	.664		
	X1	.619	.161	.548	3.855	.000	.680	1.470
	X2	.049	.178	.039	3.275	.004	.680	1.470

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,664 + 0,619X_1 + 0,049X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap OCB
- b. Koefisien komitmen organisasi memberikan nilai sebesar 0,619 yang berarti bahwa semakin menurun komitmen organisasi maka OCB semakin meningkat.
- c. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,049 yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka OCB semakin meningkat.

#### 4.2.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

##### 4.2.2.1 Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji

bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.664	8.372		.438	.664		
	X1	.619	.161	.548	3.855	.000	.680	1.470
	X2	.049	.178	.039	3.275	.004	.680	1.470

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi komitmen organisasi (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,857 > t$  tabel  $1,665$  menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap OCB. Maka, hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB ( $H_1$ ) diterima.
2. Nilai signifikansi kepuasan kerja (X2) sebesar  $0,004 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,857 > t$  tabel  $1,665$  menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap OCB. Maka, hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB ( $H_2$ ) diterima.

#### 4.2.2.2 Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.810	2	222.905	11.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	920.883	49	18.794		
	Total	1366.692	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar  $11,861 > F$  tabel  $3,12$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  yang nilainya lebih kecil dari  $0,05$ . Ini menunjukkan bahwa model regresi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi OCB. Maka dapat disimpulkan bahwa OCB secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan demikian  $H_3$  diterima.

#### 4.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.526	.599	4.33515

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,599$  artinya

variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh hubungan OCB. Nilai  $R^2 = 0,599$  berarti Komitmen Organisasi mampu dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 59,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behaviour* (OCB). Dalam sejumlah literatur menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang secara sukarela melaksanakan tugas-tugas di luar tanggungjawabnya dan berdampak positif bagi organisasi atau kepada anggota kelompoknya (Borman et.al, 1998).

Karyawan yang puas lebih cenderung untuk melakukan pekerjaannya melebihi job-description yang seharusnya, karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka dalam bekerja (Sugandi, 2013). Dalam banyak hasil penelitian terkait OCB, telah teridentifikasi bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang potensial terhadap OCB (Dala, 2005) ; (LePine dkk, 2002) ; (Organ & Ryan 1995). Secara sederhana dapat dipahami bahwa

ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya maka perilaku OCB yang dihasilkan merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja dan telah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut. (Bowling, 2009) juga memberikan dukungan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka hal ini dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB)

#### **4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Komitmen organisasi mengacu pada seberapa jauh keterlibatan karyawan dalam pekerjaan maupun organisasi tempat individu bekerja (Robbins dan Judge, 2020), sehingga memberikan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan dan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Simarni, 2012). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan terhadap organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi oleh individu. Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat menjelaskan OCB karyawan (McKenzie dkk, 1998). Dalam penelitian (Morrison, 1994) juga menemukan bahwa komitmen

organisasi mempunyai kaitan yang positif terhadap OCB (Cohen dan Vigoda, 2000). Melalui review terhadap sejumlah penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa komitmen merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra.

#### **4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour***

Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Karyawan yang merasakan adanya, komitmen organisasional dan kepuasan kerja akan memiliki OCB, karena, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya juga cenderung sukarela melakukan OCB, karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan dan jika karyawan puas terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan OCB.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan kepuasan kerja terhadap OCB maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.
3. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Stasiun Geofisika Kelas I Deli Serdang.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan perusahaannya dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan komitmen terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan,

dengan menjadi anggota organisasi, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Hendaknya perusahaan memperhatikan masalah upah yang tidak sesuai, fasilitas yang kurang memadai, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang selama ini terjadi dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hal inilah yang akan membuat kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar menambah referensi dan jumlah variabel dalam penelitian, sehingga variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh dapat dianalisis pengaruhnya. Serta kerangka penelitian diperluas, untuk melihat apakah ada hubungan dua arah antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dan proses pengumpulan data tidak hanya dari pengisian kuesioner namun juga dilebarkan dengan menggunakan metode observasi yang mendalam seperti wawancara.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Adapun pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang berjumlah 52 orang kiranya belum cukup untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara menyeluruh.

2. Keterbatasan variabel yang diteliti menggunakan dua variabel independen maka dapat menambahkan variabel lainnya untuk mengukur OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Pustaka Setia.
- Biason, R. S. (2014). *The Effect of Job Satisfaction to Employee Retention*. Person Education.
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022a). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022b). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction R Daulay, I Christianaf, S Handayani. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Elfina, D. (2014). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 241–256.
- Elizar, S., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Emron, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Indomedia Pustaka.
- Griffin, R. W. (2017). *Manajemen*. Erlangga.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Handayani, T., & Setyorini, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan keadilan organisasi terhadap ocb dengan komitmen organisasi Sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Tenaga Keperawatan di RSUD Dr .M. ASHARI Kab. Pematang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 28(8), 1–13.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Jufrizen, J., Adhan M., Prayogi, M. A. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020a). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020b). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Nurnaningsih, S., & Wahyon, W. (2017). The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation and Organizational Commitment on Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an Intervening Variable. *Journal Economic Education Analysis*, 6(2), 365–378.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O. & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Jufrizen, J. (2017). P., Salim, SR, & Gultom, P.(2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and impact on the Permanent Lectures. *International Business Managemen*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *INA-Rxiv*, 179–186.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep*

& Aplikasi. UMSU Press.

Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 138–144.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.

Koesmono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Salemba Empat.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (Andi (ed.)).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.

Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press.

Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.

Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B. S. (2020). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications, In.

Permatasari, D. V. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 12–27.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987> Published

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.

Soegandhi, V. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jati. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

*Kualitatif dan R & D.*

- Sule, E.T., & Priansa., D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Refika Aditama.
- Suwanda. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja dan Implikasi pada Kinerja Dosen Program Studi Manajemen Industri di Kopertis Wilayah III Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 78–94.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniar, I. G. A. A., Yesika, H. N. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Karyawan, dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 1–13.

**Lampiran 1. Kuesioner**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOUR* STASIUN GEOFISIKA  
KELAS I DELI SERDANG**

**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama : ..... (boleh tidak diisi)
- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Usia :  20-30 tahun  > 40 tahun  
 31-40 tahun
- Masa Kerja :  1-5 tahun  > 10 tahun  
 5-10 tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda.
2. Keterangan dari singkatan jawaban adalah:  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai yang bapak/ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya.

Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiannya. Harap mengisi semua pernyataan. Selamat mengisi kuesioner.

### 1. KOMITMEN ORGANISASI

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Merasa nyaman didalam organisasi ini					
2	Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini					
3	Merasa bangga menjadi bagian organisasi					
4	Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
5	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini					
6	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini					
7	Berkeingin tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
8	Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
9	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
10	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali					
11	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
12	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					

13	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
14	Yakin terhadap organisasi ini					

## 2. KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan					
2	SanKsi yang diterapkan tidak merugikan karyawan					
3	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas					
4	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
5	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai					
6	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
7	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
8	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					
9	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik					
10	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik					

## 3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1	Saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya					
2	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya siap membantu					
3	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan					
4	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut					
5	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh					
6	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang sering terjadi					
7	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya					
8	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan					
9	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan					
10	Saya sering memberikan masukan pada atasan saya					

**Lampiran 2. Data Tabulasi Responden**

X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4
5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2
2	3	5	4	1	3	5	4	2	5	4	4	5	5
4	4	4	3	4	5	3	3	2	4	2	2	2	2
5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	5	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3
5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4

5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3
3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5
5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3
4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	3	3	1	4	2	4	2	3	3
4	3	3	2	3	4	3	4	5	5
5	4	4	3	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	2	3	2	5	4	5	2	3
5	5	3	4	5	5	5	3	3	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
3	3	2	3	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	3	5	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	4	3	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4	3	5	4	5
4	5	5	4	4	5	5	3	3	4
5	4	4	5	4	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	4	3	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	4	3	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	3	4	3	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
5	4	4	4	5	3	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5

5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	2	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
5	3	4	4	5	4	2	3	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	4	3	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4	3	5	4	5
4	5	5	4	4	5	5	3	3	4
5	4	4	5	4	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	4	3	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	4	3	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	3	4	3	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5

5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5

### Lampiran 3. Hasil Uji SPSS

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
X1.1 Pearson Correlation	1	.384**	.115	.327*	.285*	.202	.116	.168	.268	-.155	.208	.263	-.167	-.053	.429**
Sig. (2-tailed)		.005	.419	.018	.040	.151	.413	.234	.055	.271	.140	.059	.237	.708	.002
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2 Pearson Correlation	.384**	1	.361**	.455**	-.001	.285*	.250	.166	.137	.060	.215	.416**	.006	-.073	.506**
Sig. (2-tailed)	.005		.009	.001	.996	.041	.073	.240	.332	.671	.126	.002	.968	.607	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3 Pearson Correlation	.115	.361**	1	.409**	-.191	.102	.520**	.157	.237	.088	.093	.256	.125	.186	.473**
Sig. (2-tailed)	.419	.009		.003	.176	.472	.000	.267	.090	.537	.511	.067	.378	.186	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4 Pearson Correlation	.327*	.455**	.409**	1	.019	.295*	.232	.261	.360**	-.051	.025	.243	.069	-.079	.481**
Sig. (2-tailed)	.018	.001	.003		.896	.034	.097	.061	.009	.721	.861	.082	.625	.580	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5 Pearson Correlation	.285*	-.001	-.191	.019	1	.361**	.136	.234	.360**	-.042	-.039	.107	.224	.049	.304*
Sig. (2-tailed)	.040	.996	.176	.896		.001	.335	.095	.009	.768	.782	.450	.111	.731	.028
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52



	Sig. (2-tailed)	.140	.126	.511	.861	.782	.482	.315	.795	.474	.031	.000	.000	.001	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1.12	Pearson Correlation	.263	.416**	.256	.243	-.107	.010	.429**	.122	.093	.199	.571**	1	.480**	.513**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.059	.002	.067	.082	.450	.943	.001	.390	.514	.157	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.13	Pearson Correlation	-.167	.006	.125	.069	-.224	.178	.235	-.071	.138	.205	.539**	.480**	1	.456**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.237	.968	.378	.625	.111	.206	.093	.616	.329	.144	.000	.000		.001	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.14	Pearson Correlation	-.053	.073	.186	.079	-.049	.142	.322*	.028	.093	.115	.449**	.513**	.456**	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.708	.607	.186	.580	.731	.314	.020	.842	.514	.419	.001	.000	.001		.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.429**	.506**	.473**	.481**	.304*	.391**	.674**	.463**	.552**	.291*	.511**	.683**	.421**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.028	.000	.000	.000	.000	.036	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



X2.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.315* .023 52	.259 .064 52	.385* .005 52	.347* .012 52	.564* .000 52	.242 .084 52	1 .843 52	-.028 .177 52	.190 .862 52	-.025 .000 52	.536* .000 52
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.292* .035 52	.168 .233 52	.273 .050 52	.263 .060 52	.176 .213 52	.264 .058 52	-.028 .843 52	1 .092 52	.236 .001 52	.437** .000 52	.532* .000 52
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.032 .824 52	-.025 .861 52	.383* .005 52	.104 .465 52	.450* .001 52	.144 .308 52	.190 .177 52	.236 .092 52	1 .004 52	.388** .000 52	.492* .000 52
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.147 .298 52	-.021 .880 52	.328* .018 52	.146 .303 52	.257 .066 52	.370* .007 52	-.025 .862 52	.437* .001 52	.388* .004 52	1 .000 52	.510* .000 52
X2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.540* .000 52	.535* .000 52	.785* .000 52	.710* .000 52	.636* .000 52	.571* .000 52	.536* .000 52	.532* .000 52	.492* .000 52	.510** .000 52	1 .000 52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1 Pearson Correlation N	1	.237	.356* *	.571* *	.273* *	.410* *	.361* *	.539* *	.255	.470* *	.623* *



Y.8	Pearson Correlation	.539*	.274*	.397*	.570*	.494*	.532*	.413*	1	.481*	.740*	.779*
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.004	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.9	Pearson Correlation	.255	.338*	.470*	.329*	.528*	.423*	.614*	.481*	1	.529*	.714*
	Sig. (2-tailed)	.068	.014	.000	.017	.000	.002	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.10	Pearson Correlation	.470*	.352*	.488*	.601*	.545*	.635*	.571*	.740*	.529*	1	.849*
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.623*	.475*	.661*	.758*	.705*	.748*	.722*	.779*	.714*	.849*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

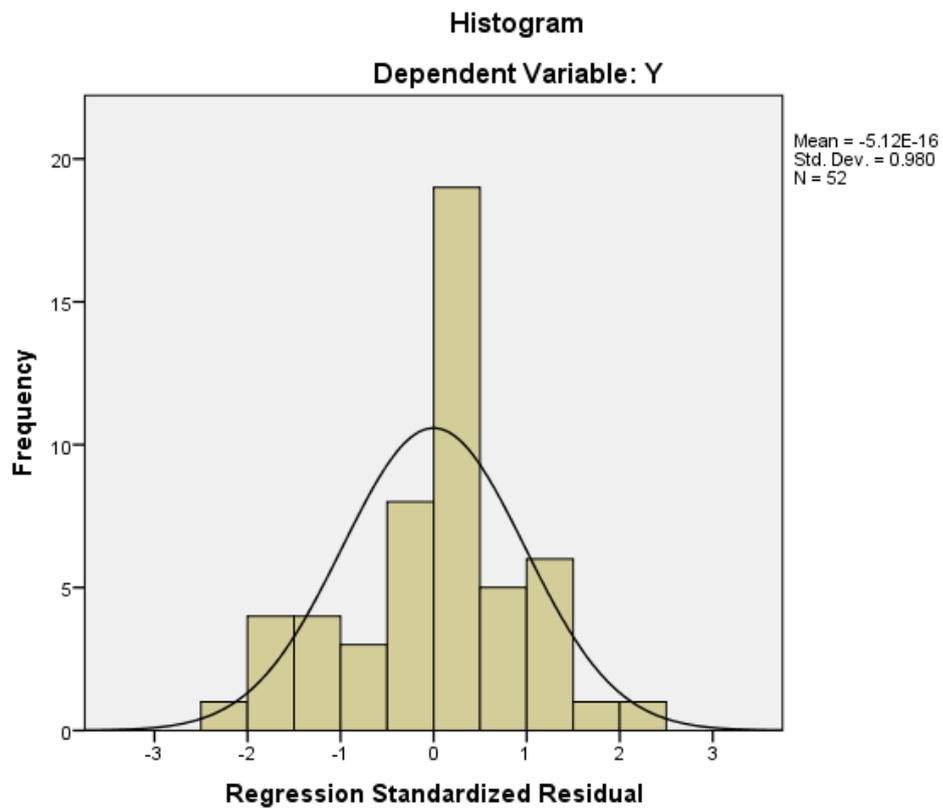
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	14

**Reliability Statistics**

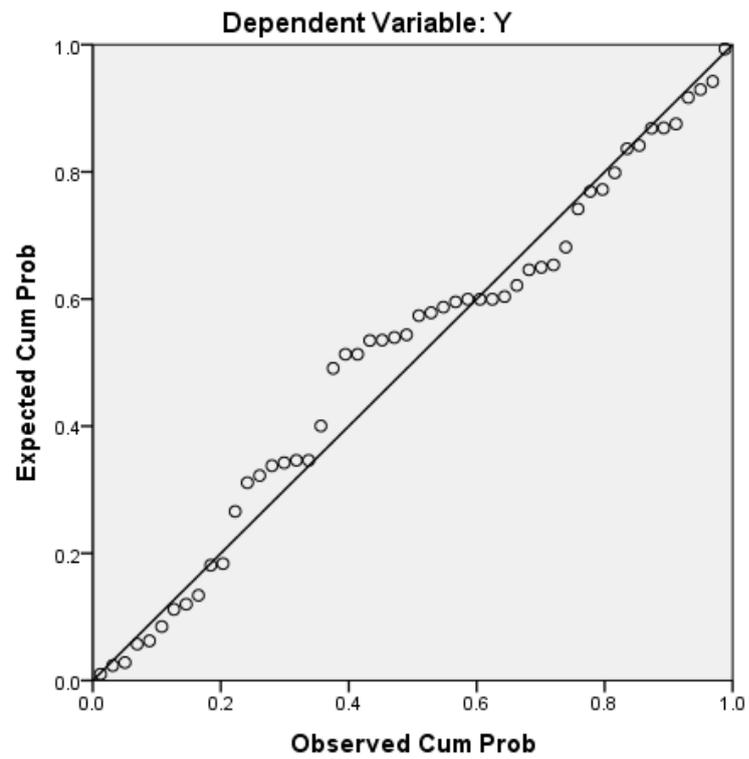
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

**Reliability Statistics**

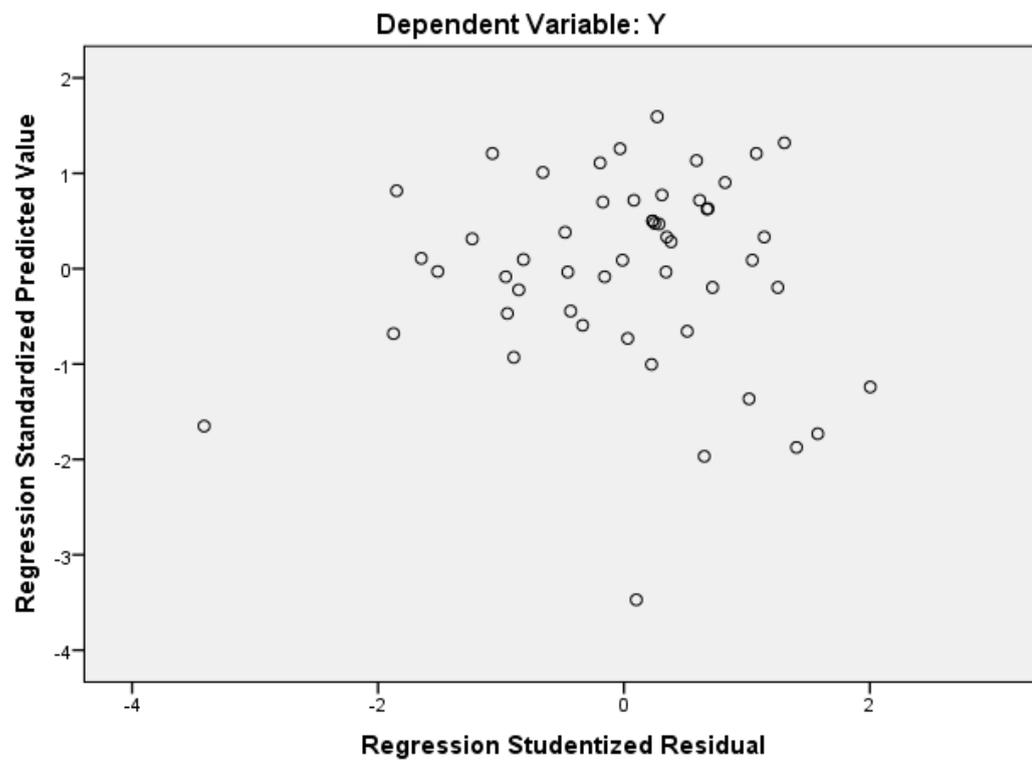
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.664	8.372		.438	.664		
	X1	.619	.161	.548	3.855	.000	.680	1.470
	X2	.049	.178	.039	3.275	.004	.680	1.470

a. Dependent Variable: Y  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.810	2	222.905	11.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	920.883	49	18.794		
	Total	1366.692	51			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.526	.599		4.33515

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y