

# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN CV. ELFA'S KUDUS

ChasanNafi', Endang Sri Indrawati

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

chasannafi@yahoo.com, [esi\\_iin@yahoo.com](mailto:esi_iin@yahoo.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Elfa's Kudus. Populasi penelitian sebanyak 47 karyawan CV. Elfa's Kudus. Uji coba dan penelitian dilakukan kepada 47 karyawan CV. Elfa's Kudus. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Organizational Citizenship Behavior* (29 aitem,  $\alpha = 0,905$ ) dan skala kepuasan kerja (28 aitem,  $\alpha = 0,922$ ). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Elfa's Kudus ( $r = 0,502$ ;  $p < 0,00$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV. Elfa's Kudus dapat **diterima**. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Elfa's Kudus, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Elfa's Kudus. Variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 27% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata kunci:** *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, Karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan ini menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin (Fathoni, 2006).

Robbins dan Judge (2008) menyatakan majunya suatu organisasi membutuhkan karyawan yang mampu melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, dimana karyawan memberikan kinerja yang melebihi harapan yang ditargetkan oleh atasannya . Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku “kewargaan yang baik”, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi. Organisasi

menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Demi tercapainya keberhasilan organisasi, dibutuhkan karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008), bahwa organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya.

Karyawan yang bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya, atau tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya, diistilahkan sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, atau disingkat *OCB*. Sebagaimana yang dikatakan oleh Luthans (2006), bahwa *OCB* adalah peran ekstra perilaku sosial organisasi maupun perilaku suka rela dalam organisasi yang mencakup kecenderungan sifat kooperatif dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi.

Karyawan yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi perusahaan. Contoh tindakan *OCB* karyawan dalam perusahaan adalah bekerja sukarela untuk aktivitas pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja, dan ia memberikan komentar

positif mengenai perusahaan. *OCB* merupakan nilai organisasi karena meskipun *OCB* tidak dipandang sebagai ukuran kinerja tradisional, *OCB* masih dapat memengaruhi kinerja organisasi dengan mendukung aktivitas tugas yang ada dan memengaruhi evaluasi kinerja. Karyawan yang menunjukkan *OCB*, seperti membantu yang lain atau membuat saran inovatif, menerima rating kinerja yang lebih tinggi (Luthans, 2006).

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *OCB* merupakan hal penting bagi organisasi dalam mencapai keberhasilannya. Hal ini, dikarenakan karyawan yang melakukan *OCB* memiliki kinerja yang lebih tinggi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2008), bahwa organisasi yang mempunyai karyawan dengan tingkat *OCB* tinggi, akan memiliki kinerja karyawan yang lebih unggul daripada organisasi lain.

Garay (dalam Yuniar, 2011) menyatakan beberapa penelitian tentang *OCB* mengungkap bahwa dampak dari *OCB* mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Berdasarkan peran dan manfaat *OCB* tersebut, manager atau akademisi sumber daya manusia berusaha mendorong tumbuhnya *OCB* dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria *OCB* dalam penilaian kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Gunawan, Solang, dan Kartika (2012) mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan konsumen. Penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dan kepuasan konsumen Hotel Sheraton Surabaya. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang menonjol pada karyawan Hotel Sheraton Surabaya adalah *consciousness* yang meliputi kerelaan karyawan untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan. Pada penelitian ini diketahui bahwa variabel *OCB* berpengaruh pula terhadap kepuasan konsumen Hotel Sheraton Surabaya.

Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa organisasi memerlukan individu yang akan bersedia memberikan upaya lebih daripada yang biasa ditugaskan kepada mereka, dan banyak bukti yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan seperti ini lebih unggul daripada organisasi yang tidak memiliki karyawan tersebut. Akan tetapi, ada pula kekurangan dari *OCB*, seperti karyawan mungkin akan mengalami beban kerja berlebih, stres, dan konflik pekerjaan-keluarga (Robbins dan Coulter, 2010).

Meskipun ada kekurangan dari *OCB*, namun demikian banyak referensi yang mengatakan bahwa *OCB* lebih banyak memberi keuntungan daripada kerugiannya. Seperti yang dikatakan Luthans (2006), bahwa semua jenis *OCB* berharga bagi organisasi dan meskipun *OCB* sering tidak terdeteksi oleh sistem penghargaan, terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan *OCB* memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi.

Tanpa memandang alasan terjadinya *OCB*, intinya adalah bahwa *OCB* memiliki dampak positif bagi organisasi (Robbins dan Coulter, 2010). Dasar kepribadian untuk *OCB* ini merefleksikan ciri/ trait predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh (Luthans, 2006).

Berbagai dampak positif dari *OCB* seperti yang diuraikan di atas menjadi alasan bahwa penelitian mengenai *OCB* cukup penting untuk dilakukan. Seperti pendapat Luthans (2006, h.251), bahwa *OCB* juga berhubungan dengan kinerja dan keefektifan kelompok dan organisasi.

Meskipun *OCB* merupakan hal yang penting, dan karyawan diharapkan memiliki perilaku ini, namun tidak semua karyawan yang memiliki kesediaan dalam melakukan tindakan yang mencerminkan *OCB*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan CV Elfa's Kudus pada tanggal 7 November 2016, diketahui bahwa terdapat karyawan yang bersedia melakukan *OCB*, dan ada pula yang kurang bersedia. Terdapat karyawan yang bersedia melakukan *OCB* seperti bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja, rela mengerahkan energi untuk mencapai target perusahaan, bersedia untuk mengasah ketrampilannya. Salah satu kesediaan karyawan dalam melakukan *OCB* lainnya terbukti dalam melakukan tugasnya, seperti dalam menjahit penuh dengan ketelitian dan berhati-hati karena memprioritaskan kualitas, Hal ini dikarenakan karyawan tidak ingin membuat atasan kecewa dengan hasil jahitnya

Dari hasil data wawancara yang dilakukan juga tidak luput dari permasalahan dan munculah fenomena merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisien kerja, senioritas, kecemburuan sosial, semangat kerja dan penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil observasi juga ditemukan masih banyak karyawan yang bermalasan dan bukan menunjang kemajuan dan pengembangan organisasi, namun akan menghambat

kemajuan dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri. Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumajati (2014) bahwa rendahnya OCB karyawan akan mempengaruhi kemajuan organisasi, dimana karyawan tidak mempunyai kontribusi untuk perusahaan dan bekerja asal-asalan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, muncul dan tidaknya perilaku *OCB* pada karyawan tentunya tidak terjadi begitu saja, melainkan terdapat faktor-faktor sebagai anteseden dari *OCB*. Sebagaimana dikatakan Luthans (2006), bahwa penelitian terbaru menemukan faktor yang memengaruhi *OCB*, di antaranya adalah sikap kerja, kepribadian, kualitas dan konteks hubungan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2014), dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Tingginya *OCB* pada subjek diduga selain iklim organisasi dapat disebabkan karena gaya kepemimpinan, komitmen, serta kepuasan kerja.

Sebagaimana pendapat Baron dan Byrne (2005) yang mengutip hasil-hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berperan dalam kemunculan *organizational citizenship behavior*. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan kerja, keadilan yang dipersepsikan, persepsi karyawan terhadap keluasan pekerjaan mereka, serta promosi jabatan dan kenaikan gaji.

Dari berbagai faktor tersebut di atas, salah satu factor *OCB* yaitu kepuasan kerja masih perlu diteliti lebih lanjut karena masih dipertanyakan hubungannya dengan *OCB*. Seperti yang dikemukakan oleh King (2010), bahwa psikolog psikologi industri dan organisasi juga tertarik dengan pertanyaan apakah kepuasan

kerja berhubungan dengan aspek lain dari pekerjaan, seperti kehadiran, *OCB*, dan kinerja. Apakah pekerja yang bahagia adalah pekerja yang lebih produktif tetap menjadi perdebatan, seperti yang dibahas pada bagian kontroversi kritis.

Selain pendapat King (2010,) tersebut di atas, Sambung (2011) telah mengutip berbagai hasil penelitian, dan mengatakan bahwa dari beberapa penelitian terdahulu, ditemukan masih adanya perbedaan hasil temuan antara kepuasan kerja dengan *OCB*, sehingga masih perlu diteliti kembali hubungan kedua variabel tersebut. Perbedaan hasil temuan tersebut adalah ditemukan adanya hubungan atau pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *OCB*, dan tidak adanya hubungan atau tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *OCB*. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *OCB* ditemukan oleh Rita (2012), menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* yang dianalisis dengan regresi berganda. Berdasarkan hasil regresi pada *pay satisfaction* pengaruhnya adalah positif. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *pay satisfaction* secara signifikan berpengaruh secara positif pada *OCB*. Berdasarkan hasil pada *benefit satisfaction* menerangkan pengaruhnya adalah negatif. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *benefit satisfaction* tidak secara signifikan berpengaruh secara positif pada *OCB*. Analisis dengan regresi berganda digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (*pay satisfaction* dan *benefit satisfaction*) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Jahangir, Akbar, dan Haq (2004) mengutip beberapa hasil penelitian dari Davis (1992), Brown (1993), dan Sager (1994), mengatakan bahwa kepuasan kerja telah ditemukan memiliki hubungan positif dengan kinerja dan *OCB*, yang pada gilirannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap absensi karyawan, omset, dan tekanan psikologis. Pekerja dengan tingkat kepuasan kerja tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam *OCB*. Selanjutnya, individu dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi menunjukkan kecenderungan untuk tidak mencari pekerjaan lain, dan kecenderungan untuk tidak untuk meninggalkan pekerjaan lamanya.

Mengacu pada pendapat King (2010) dan penelitian diatas, pada penelitian ini kepuasan kerja akan diteliti lebih lanjut dalam hubungan kepuasan kerja dengan *OCB*. Hal ini dikarenakan masih terdapat pertanyaan apakah kepuasan kerja berhubungan dengan *OCB*.

Hasibuan (2009), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif, menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang akibat persepsi bahwa pekerjaan individu memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting baginya.

Menurut Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Senada dengan Siagian (2010) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Howell dan Dipboye, dalam Munandar, 2001).

Locke (dalam Luthans, 2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang penting karena memberi dampak positif bagi organisasi. Hasil yang seringkali diamati para manajer menunjukkan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi (Robbins dan Coulter, 2010). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dipboye (dalam Widianingtanti, 2007), kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, di mana individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi dan memiliki keterlibatan yang besar terhadap kegiatan organisasi, akan mengembangkan penilaian yang positif terhadap pekerjaannya secara khusus dan terhadap semua hal yang ada dalam organisasi secara umum.

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan norma dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan mereka karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka.

Luthans (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah cenderung menyebabkan pergantian karyawan dan ketidakhadiran, sementara kepuasan kerja yang tinggi sering menghasilkan lebih sedikit kecelakaan dan keluhan kerja, sedikit waktu yang diperlukan untuk memelajari tugas baru, dan berkurangnya stres.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tinambuan (2015), bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan Produktivitas kerja dengan nilai  $r$  sebesar 0,486 dan nilai  $RSquare$  sebesar 0,236 atau dengan kata lain variabel kepuasan kerja berkontribusi terhadap variabel produktivitas sebesar 23,6 %. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhaimin (2004), yang membahas tentang hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer bagian Produksi pada PT.Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di daerah Bandung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya nilai korelasi positif dan signifikan dimana kepuasan kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 38,5 %.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka muncul pertanyaan apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*, khususnya pada karyawan CV Elfa's Kudus? sehingga akan dilakukan penelitian berjudul "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV Elfa's Kudus".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka disusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat secara teoritis yang diharapkan yaitu dapat memberi kontribusi pada ilmu bagi psikologi perilaku organisasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat secara praktis yang diharapkan yaitu dapat menjadi acuan bagi pengelola organisasi dalam mengembangkan *organizational citizenship behavior* pada karyawannya, serta memenuhi kepuasan kerja pada karyawannya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Organizational Citizenship Behavior*

##### 1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Ada berbagai istilah untuk mendeskripsikan perilaku prososial di tempat kerja, tetapi kebanyakan peneliti menyebut perilaku itu sebagai perilaku kemasyarakatan organisasional (*organizational citizenship behavior*, atau disingkat *OCB*). *OCB* merupakan perilaku prososial yang terjadi di dalam organisasi baik yang diberi atau tidak diberi imbalan oleh perusahaan (Organ, dalam Baron dan Byrne, 2005).

Perilaku anggota organisasi/ prososial, atau disingkat *OCB* (*organizational citizenship behavior*) sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi/ kepribadian dan sikap kerja. Luthans (2006) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif.

Menurut Robbins dan Judge (2008) *Organizational Citizenship Behavior* atau yang disingkat *OCB* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Perilaku suka rela juga terjadi di tempat kerja, misalnya para pegawai saling membantu satu sama lain untuk menyelesaikan

tugas-tugas berat, beberapa terkadang bahkan secara sukarela bekerja melebihi beban pekerjaan mereka yang sesungguhnya (Baron dan Byrne, 2005).

Menurut Johns (dalam Budihardjo, 2004) *OCB* memiliki karakteristik perilaku sukarela/*extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Sedangkan Menurut Ehrhart (dalam Khalid & Ali, 2005) *OCB* didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan social serta lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan melakukan *OCB* dengan berbagai cara, yang secara umum diarahkan baik pada orang lain (*OCB individual*) atau pada perusahaan (*OCB organisasional*). Contoh-contoh dari *OCB individual* misalnya membantu meringankan beban pekerjaan orang lain yang terlalu berat, menawarkan diri secara sukarela untuk membantu tanpa diminta, selalu tepat waktu, dan menghindari diri berlama-lama mengambil waktu istirahat. Contoh-contoh *OCB organisasional* misalnya, mengatakan hal-hal yang positif tentang organisasi kepada orang-orang di luar organisasi, menjalankan tugas yang tidak diminta, serta membaca dan memerhatikan catatan-catatan yang berkaitan dengan kebijakan atau prosedur-prosedur baru perusahaan (Bettencourt, dkk., dalam Baron dan Byrne, 2005).

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan tindakan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian persyaratan kerja formal seorang

karyawan tetapi hal ini mendorong efektivitas dalam fungsi organisasi. Contoh dari *OCB* antara lain menolong rekan lain dalam satu tim kerja, bersedia untuk memperpanjang jam kerja, menghindari konflik yang tidak perlu, dan membuat pernyataan konstruktif mengenai salah satu kelompok kerja dan organisasi (Robbins dan Coulter, 2010).

Berdasarkan berbagai pendapat tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah tindakan menolong atau perilaku suka rela yang dilakukan individu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

## **2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Organ (dalam Luthans, 2006) mengatakan bahwa selain peran ekstra atau di luar "panggilan tugas", dimensi utama lain adalah bahwa *OCB* bersifat bebas memilih dan bahwa *OCB* tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi. *OCB* dapat memiliki banyak bentuk, tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Altruisme (misalnya, membantu saat rekan kerja tidak sehat).
- b. Kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek).
- c. Kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan untuk program bersama).
- d. Sikap sportif (misalnya, ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota).
- e. Sopan (misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik).

Pada penelitian yang melibatkan variabel *OCB*, seringkali digunakan dimensi *OCB* dari Organ sebagai dasar dalam menyusun skala. Seperti pada penelitian Muranaka (2012), dan Soegandhi, Sutanto, dan Setiawan (2013). Pada penelitian Muranaka (2012) mengatakan bahwa Organ mengungkapkan ada lima dimensi dalam *OCB* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Penelitian Organ tersebut adalah salah satu dari penelitian yang dilakukan oleh para peneliti dan ilmuwan lain yang mempelajari dan menguji *OCB* pada pekerja dalam sebuah perusahaan.

Pada penelitian Soegandhi, Sutanto, dan Setiawan (2013), terdapat lima dimensi *OCB* menurut Organ yang dijadikan sebagai dasar dalam menyusun skala. Dimensi tersebut sebagai berikut:

a. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness*

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

c. *Sportmanship*

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

d. *Courtesy*

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

e. *Civic Virtue*

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

Berdasarkan uraian di atas maka pada penelitian ini akan disusun skala *OCB* yang mengacu pada dimensi *OCB* yang dikemukakan oleh Organ. Dimensi tersebut antara lain dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan dimensi *civic virtue*.

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Luthans (2006) mengatakan bahwa penelitian terbaru menemukan faktor yang memengaruhi *OCB*, di antaranya adalah sikap kerja, kepribadian, kualitas dan konteks hubungan.

Baron dan Byrne (2005) mengutip hasil-hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berperan dalam kemunculan *organizational citizenship behavior*. Faktor-faktor tersebut antara lain:

#### a. Kepuasan kerja

Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan *OCB*, khususnya tindakan yang menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, seperti berkata kepada orang luar bahwa perusahaannya adalah tempat bekerja yang baik, atau secara aktif mempromosikan produk-produk dan jasa perusahaannya.

#### b. Keadilan yang dipersepsikan

Keadilan yang dipersepsikan juga dinilai berperan. Ketika individu merasa bahwa dirinya diperlakukan secara adil oleh perusahaan, mereka cenderung menunjukkan perilaku *OCB* dibandingkan bila karyawan merasa diperlakukan sebaliknya.

#### c. Persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka

Faktor ini melihat perilaku mana yang memang merupakan bagian dari tugas, dan mana yang sukarela saja. Semakin luas pegawai mendefinisikan pekerjaan mereka, semakin cenderung melakukan *OCB*.

d. Promosi jabatan dan kenaikan gaji

Berbagai bukti menunjukkan bahwa untuk membuat keputusan tentang promosi dan kenaikan gaji, para manajer seringkali menggunakan penilaian mereka terhadap tingkat kesediaan para bawahannya untuk melakukan *OCB*.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh di atas maka faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* dapat disimpulkan di antaranya sikap kerja, kepribadian, kualitas dan konteks hubungan, kepuasan kerja, keadilan yang dipersepsikan, persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka, promosi jabatan dan kenaikan gaji.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Konsep kepuasan kerja pertama kali dikemukakan oleh Brayfield, dkk., (dalam Panggabean, 2004) yang beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2009), bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Definisi komprehensif dari kepuasan kerja meliputi reaksi atau

sikap kognitif, afektif, dan evaluatif, dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (Locke, dalam Luthans, 2006).

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Siagian (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika membicarakan sikap karyawan, biasanya merujuk pada kepuasan kerja.

Moorse (dalam Panggabean, 2004) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan

senang akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang tersebut.

Davis (dalam Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa *“job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works”*. Berdasar pendapat tersebut, Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Senada dengan Handoko (2001), kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas, maka kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai emosi positif atau perasaan senang yang berasal dari penilaian atau pengalaman kerja individu.

## **2. Dimensi dan Aspek Kepuasan Kerja**

Cara paling umum untuk mengukur kepuasan kerja adalah meminta pegawai menilai reaksi mereka terhadap pekerjaannya dengan menggunakan skala rating. Kepuasan kerja dapat diukur secara global seperti dengan item *“Seberapa bahagia Anda dengan pekerjaan Anda secara umum”* atau dengan

faktor yang lebih spesifik seperti gaji, tanggung jawab kerja, keberagaman tugas, kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, dan kolega (King, 2010).

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan menggunakan pendekatan dengan mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus atau elemen-elemen tersebut yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja.

Blau (dalam Panggabean, 2004) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain aspek evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan, insentif, atau pemberhentian.

Luthans (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting di mana karyawan memiliki respons afektif. Kelima dimensi tersebut adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

- b. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi. Dimensi ini meliputi kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja. Dimensi ini merupakan tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Berdasarkan berbagai pendapat tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi dan aspek kepuasan kerja. Dimensi yang akan digunakan sebagai dasar dalam menyusun skala kepuasan kerja adalah dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2006). Dimensi-dimensi tersebut antara lain dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan dimensi rekan kerja.

Alasan memilih dimensi dari Luthans (2006) sebagai dasar dalam menyusun skala karena dimensi tersebut telah mewakili dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh tokoh lain, dan terdapat kesepakatan konsep dengan tokoh lain seperti King (2010), serta Robbins dan Judge (2008).

### **C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship***

#### **Behavior**

Sikap karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah minat utama dalam bidang perilaku organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia. Sikap sejauh ini mempunyai implikasi langsung terhadap kepuasan kerja. Pembahasan kepuasan kerja fokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Luthans, 2006).

Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika membicarakan sikap karyawan, biasanya merujuk pada kepuasan kerja.

Perasaan positif dan senang dalam bekerja merupakan gambaran dari adanya kepuasan kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008), bahwa istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara orang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa ketika karyawan kurang puas dengan pekerjaannya, akan beraksi dengan beragam cara. Mungkin ada yang mengundurkan diri, sedangkan yang lain mungkin merespons dengan menggunakan waktu kerja untuk bermain di komputer.

Psikolog PIO (psikologi industri dan organisasi) sangat tertarik mengenai sikap kerja, yaitu apa yang dirasakan orang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah istilah yang relatif baru, karena di masa lalu, pilihan pekerjaan biasanya tidak berada di tangan individu. Biasanya kebanyakan orang hanya melakukan apa yang dilakukan orangtuanya. Selain itu, kondisi ekonomi dan perubahan sosial membuka kesempatan individu untuk memperoleh pendidikan dan pekerjaan. Pertanyaannya sekarang tidak hanya menjadi, apakah pekerjaan dapat menghidupi seseorang, tetapi apakah individu merasa terpuaskan oleh pekerjaannya. Semakin bahagia individu pada pekerjaannya, maka semakin puas individu terhadap pekerjaannya (King, 2010).

Sebuah penelitian longitudinal selama 50 tahun menunjukkan bahwa disposisi emosi pekerja berkaitan dengan kepuasan kerja (King, 2010). Semakin bahagia individu pada pekerjaannya semakin puas individu terhadap pekerjaannya (King, 2010). Keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar di antara para manajer selama bertahun-tahun (Robbins dan Judge, 2008).

Locke (dalam Luthans, 2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain,

dan melewati harapan norma dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan mereka karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka.

Mengacu pada uraian di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja terkait dengan emosi positif individu, yang pada akhirnya dapat menimbulkan konsekuensi positif seperti produktivitas, dan juga perilaku *OCB*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Forgan (dalam Baron dan Byrne, 2005), bahwa kondisi suasana hati yang baik akan meningkatkan peluang terjadinya tingkah laku menolong orang lain, sedangkan kondisi suasana hati yang tidak baik akan menghambat pertolongan.

Baron dan Byrne (2005) mengutip berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa ketika partisipan penelitian sedang berada pada suasana hati yang positif (sebagai hasil dari mendengarkan rekaman komedi, atau menghabiskan waktu di luar rumah pada hari yang menyenangkan), mereka akan lebih mungkin untuk terlibat dalam tindakan prososial untuk menolong orang asing. Secara keseluruhan, berbagai penelitian laboratorium dan lapangan ini secara konsisten mengindikasikan pengaruh yang menguntungkan dari emosi positif pada perilaku prososial.

Seperti yang dikatakan King (2010), bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki emosi positif atau menjadi bahagia. Hasil penelitian Thoresen, dkk., (dalam King, 2010) menemukan bahwa *mood* positif dalam pekerjaan terkait dengan *OCB* yang lebih tinggi.

Taylor, dkk., (2009) mengutip berbagai pendapat tokoh yang mengatakan bahwa ada banyak bukti bahwa individu bersedia menolong apabila sedang dalam keadaan *good mood*, misalnya setelah mendengarkan musik yang menyenangkan. Tampaknya, perasaan positif akan menaikkan kesediaan untuk bertindak secara prososial.

Emosi seseorang dapat memengaruhi kecenderungannya untuk menolong (Baron, dkk., dalam Tim Penulis Fakultas Psikologi UI, 2009). Emosi positif secara umum meningkatkan tingkah laku menolong (Tim Penulis Fakultas Psikologi UI, 2009). Lebih jauh lagi kebiasaan perasaan positif pada pekerjaan adalah hal untuk memahami apa yang disebut dengan kespontanan organisasi seperti membantu rekan kerja, melindungi organisasi, memberikan saran yang konstruktif, mengembangkan kemampuan diri dalam perusahaan (George dan Brief, dalam King, 2010).

Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa logis apabila menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan *OCB* seorang karyawan. Karyawan yang lebih puas akan mengutarakan hal positif tentang perusahaan, membantu rekan lain, dan melampaui ekspektasi kerja formal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara kepuasan kerja dan *OCB*.

Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan *OCB* juga ditemukan melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi, dkk., (2013), bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_1$ ) = 0,335; menunjukkan adanya arah pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada

karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan (semakin tinggi), maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim akan mengalami peningkatan sebesar 0,335.

Berdasarkan uraian di atas muncul dugaan bahwa adanya kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap *OCB*, karena emosi positif pada kepuasan kerja dapat meningkatkan kesediaan orang untuk menolong atau melakukan *OCB*.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis penelitian yang berbunyi: “Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Creswell, dalam Alsa, 2010).

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Langkah pertama yang dilakukan dalam bab ini adalah dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini, yaitu:

Variabel tergantung : *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel bebas : Kepuasan Kerja

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian perlu ditegaskan terlebih dahulu agar dapat ditentukan alat pengambilan data yang tepat (Suryabrata, 2011).

Batasan operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

## **1. *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational citizenship behavior* adalah tindakan menolong atau perilaku prososial yang dilakukan individu dalam suatu organisasi, yang dilakukan secara sukarela tanpa adanya imbalan dari organisasi. Pada penelitian ini, *organizational citizenship behavior* diukur menggunakan skala *organizational citizenship behavior* yang disusun berdasarkan pada dimensi *organizational citizenship behavior* dari Organ, yang meliputi dimensi *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan dimensi *civic virtue*.

Semakin tinggi skor Skala *OCB* menunjukkan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor Skala *OCB* menunjukkan semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada subjek.

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif atau perasaan senang yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Pada penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui skala kepuasan kerja yang terdiri dari dimensi kepuasan kerja dari Luthans (2006, h.243). Dimensi-dimensi tersebut antara lain dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan dimensi rekan kerja.

Semakin tinggi skor skala kepuasan kerja menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor skala kepuasan kerja menunjukkan semakin rendah kepuasan kerja subjek.

### **C. Populasi dan Sampling**

#### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Cozby (2009) mengatakan bahwa populasi terdiri dari semua individu yang diminati oleh si peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Elfa's Kudus. Karakteristik populasinya yaitu sebagai karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun dan berpendidikan SMA yang bekerja dibagian menjahit, memotong, dan harian. Jumlah karyawan tersebut adalah 47 orang. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyanto, Lau, dan Kartika (2012), diduga karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun cenderung melakukan *OCB* dikarenakan inginnya mendapatkan kesempatan promosi kenaikan jabatan.

#### **2. *Sampling***

Penelitian dapat mengambil subjek secara sebagian (sampel) atau secara keseluruhan (populasi). Hal ini didasarkan pada pendapat Azwar (2010) yang mengatakan bahwa apabila subjek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya peneliti, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subjek secara langsung. Sebaliknya, apabila subjek penelitian sangat banyak dan berada di luar jangkauan sumber daya peneliti, atau apabila batasan populasinya tidak mudah untuk didefinisikan, maka dapat dilakukan studi sampel.

Pada penelitian ini semua anggota dalam populasi akan diambil sebagai subjek penelitian karena jumlahnya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya peneliti. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Azwar (2010) di atas.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) harus dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2010).

Metode pengambilan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala, karena data penelitian yang akan digali merupakan data-data non-kognitif. Seperti yang dikemukakan Azwar (2010), untuk variabel kepribadian datanya berupa data-data non-kognitif seperti minat, kecemasan, harga diri, *locus of control*, dan lain sebagainya.

Skala yang akan disajikan tersebut dibedakan menjadi dua kelompok item (pernyataan), yaitu item *favourable* dan item *unfavourable*. Azwar (2010) mengatakan bahwa item berarah *favourable* bila isinya mendukung, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sebaliknya, item yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur disebut item *unfavourable*.

Pada pelaksanaannya, sistem penilaian skala menggunakan format skala dengan empat katagori respon, di mana subjek diminta untuk memilih salah satu

di antara empat kemungkinan jawaban yang tersedia, meliputi Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pernyataan yang *favourable* diberi skor sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS) diberi skor 4, Sesuai (S) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1. Pernyataan yang *unfavourable* diberi skor sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS) diberi skor 1, Sesuai (S) diberi skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 4.

Pada penelitian ini terdapat dua skala yang digunakan, yaitu skala *organizational citizenship behavior* dan skala kepuasan kerja.

### 1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *organizational citizenship behavior* ini disusun berdasarkan dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan dimensi *civic virtue*.

*Blueprint* sebaran aitem *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
***Blueprint Organizational Citizenship Behavior***

Aspek OCB	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
<i>Altruism</i>	Perilaku menolong rekan kerja dalam penyelesaian tugas	2	2	8
	Perilaku menolong rekan kerja dalam masalah pribadi	2	2	
<i>Conscientiousness</i>	Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan	2	2	8
	Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan	2	2	
<i>Sportsman-</i>	Toleransi terhadap keadaan	2	2	8

	yang kurang ideal dalam organisasi, tanpa mengajukan keberatan-keberatan			
<i>ship</i>	Meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan (sopan dan bekerja sama sehingga tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan)	2	2	
<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal	2	2	8
	Menghargai dan memperhatikan orang lain	2	2	
<i>Civic virtue</i>	Tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif, melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi)	2	2	8
	Meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni	2	2	
	Total	20	20	40

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan dimensi kepuasan kerja yang meliputi dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan dimensi rekan kerja.

*Blueprint* sebaran aitem kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Blueprint Kepuasan Kerja**

<b>Dimensi Kepuasan Kerja</b>	<b>Indikator</b>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	<b>Total</b>
Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan memberikan tugas yang menarik	2	2	8
	Kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab	2	2	
Gaji	Gaji dipandang pantas dibanding orang lain	2	2	8
	Gaji dipandang pantas atau sesuai dengan beban kerjanya	2	2	
Kesempatan promosi	Kesempatan maju dalam organisasi	2	2	8
	Perkembangan karir dalam organisasi	2	2	
Pengawasan	Pemimpin bersedia memberikan bantuan teknis (keterampilan)	2	2	8
	Pemimpin memberi dukungan perilaku (sosial)	2	2	
Rekan kerja	Rekan kerja bersedia memberikan bantuan teknis (keterampilan)	2	2	8
	Rekan kerja memberi dukungan perilaku (sosial)	2	2	
Total		20	20	40

#### **E. Indeks Daya Beda Aitem, Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur**

Kualitas aitem pada skala sangat diperlukan agar hasil penelitian dapat dipercaya. Oleh karena itu, sebelum skala digunakan untuk mengambil data penelitian, maka perlu dilakukan uji coba dengan menggunakan uji korelasi aitem total (daya beda aitem). Berkaitan dengan hal tersebut maka perlu diperhatikan masalah validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang akan dipakai.

## 1. Indeks Daya Beda Aitem

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem. Daya beda aitem adalah apabila aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya beda aitem merupakan pula indikator keselarasan antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem dalam hal ini adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya selaras atau sesuai dengan fungsi ukur skala sebagaimana dikehendaki oleh penyusunnya. Dasarnya adalah memilih aitem yang mengukur hal yang sama dengan apa yang diukur oleh skala sebagai keseluruhan (Azwar, 2010).

Bagi skala-skala yang setiap itemnya diberi skor pada level interval dapat digunakan formula koefisien korelasi *product-moment* Pearson. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor item dengan skor skala berarti semakin tinggi konsistensi antara item tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya. Bila koefisien korelasinya rendah mendekati nol berarti fungsi item tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur skala dan daya bedanya tidak baik. Bila koefisien korelasi yang dimaksud ternyata berharga negatif, artinya terdapat cacat serius pada item yang bersangkutan (Azwar, 2010).

Apabila koefisien korelasi item-total itu dihitung pada skala yang berisi hanya sedikit item, maka sangat mungkin akan diperoleh koefisien

korelasi item-total yang *overestimated* (lebih tinggi daripada yang sebenarnya) dikarenakan adanya overlap antara skor item dengan skor skala (Guilford, dalam Azwar, 2010). Lebih lanjut Azwar (2010) mengatakan bahwa overestimasi ini dapat terjadi dikarenakan pengaruh kontribusi skor masing-masing item dalam ikut menentukan besarnya skor skala. Untuk itu, agar dapat diperoleh informasi yang lebih akurat mengenai korelasi antara item dengan skala, diperlukan suatu rumusan koreksi terhadap efek *spurious overlap*.

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga  $r_{ix}$  kurang dari 0,30 dapat diinterpretasi sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah (Azwar, 2010).

Perhitungan untuk mencari indeks daya beda aitem menggunakan analisis statistik dengan alat bantu komputer program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)* Versi 17.0.

## **2. Validitas Alat Ukur**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010).

Validitas yang akan diuji dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas tampak atau muka. Azwar (2010) mengatakan bahwa sebagaimana namanya, validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui *professional judgement*. *Professional judgement* pada penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing. Setelah dilakukan validitas isi, selanjutnya dilakukan validitas muka. Menurut Azwar (2010), validitas muka adalah validitas yang didasarkan pada penilaian terhadap format penampilan dari skala.

### **3. Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan (Azwar, 2010). Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf kejelasan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang dikur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2005).

Pengujian reliabilitas terhadap hasil ukur skala psikologi dilakukan bilamana aitem-aitem yang terpilih lewat prosedur analisis aitem telah dikompilasikan menjadi satu. Kumpulan aitem-aitem ini merupakan format pertama skala yang masih sangat mungkin mengalami perubahan isi setelah pengujian reliabilitas dan validitas dilakukan. Pada tahapan ini, data jawaban respon yang dihasilkan dari uji coba dapat digunakan sebagai data pengujian reliabilitas (Azwar, 2010).

Lebih lanjut, Azwar (2010) mengatakan bahwa reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Dalam pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka  $r_{xx'} = 1,00$  tidak pernah dijumpai.

Azwar (2010) mengatakan bahwa pada umumnya reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisiennya minimal  $r_{xx'} = 0,900$ . Koefisien reliabilitas sebesar 0,900 berarti perbedaan yang tampak pada skor skala tersebut mampu mencerminkan 90% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan dan dapat dikatakan bahwa 10% dari perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh variasi eror atau kesalahan pengukuran tersebut. Jadi dapatlah dibayangkan makna suatu koefisien reliabilitas yang tingginya hanya 0,600 yang berarti bahwa 40% variasi skor skala tersebut cuma menampakkan variasi eror.

Cara yang digunakan untuk menghitung reliabilitas penelitian ini menggunakan Teknik Koefisien *Alpha Cronbach*, dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)* Versi 17.0.

## **F. Metode Analisis Data**

Analisis data untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* digunakan analisis statistik dengan teknik analisis regresi sederhana, menggunakan alat bantu komputer dengan program

*Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)* Versi 17.0. Hal ini juga berfungsi untuk mendapatkan informasi mengenai besarnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung, taraf signifikansi, dan sumbangan efektif dari variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi sebagai persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis korelasi. Macam-macam uji asumsi yang harus dipenuhi adalah uji normalitas dan uji linearitas. Data setiap variabel diuji normalitasnya untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Penghitungan normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linier.

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancah Penelitian**

Sebelum penelitian dilaksanakan, perlu ditegaskan terlebih dahulu orientasi kancah melalui survei ke lokasi penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui kesesuaian karakteristik subjek penelitian dengan kondisi tempat penelitian. Orientasi kancah dalam penelitian ini adalah CV Elfa's Kudus, dan subjeknya adalah karyawan bagian menjahit, memotong, dan harian. Jumlah karyawan tersebut adalah 47 orang.

Berawal dari UD Elfa's Fashion perusahaan yang didirikan tahun 1997 dan bertransformasi menjadi CV ELFA'S pada September 2013 berlokasi di Kudus - Jawa Tengah - Indonesia. Sejalan dengan perubahan nama tersebut berarti berubah pula sisten manajemen pada diri Elfa's. Dan perubahan tersebut dipengaruhi oleh adanya keinginan pemilik untuk melebarkan sayap dalam dunia bisnis. CV ELFA'S kini bertransformasi dari home industry menjadi perusahaan berskala besar yang bergerak di bidang usaha: konveksi, pengadaan barang dan perdagangan umum. Dengan pengalaman selama 19 tahun dan didukung oleh karyawan-karyawan yang profesional, CV. Elfa's yakin akan menjadi yang terbaik dibidangnya.

Visi dan Misi CV Elfa's Kudus antara lain :

1. Visi

Menjadikan Elfa's pabrik garment yang berkualitas, minimal bertaraf nasional pada tahun 2032 dengan mengharap rahmat dan ridho Allah SWT

2. Misi

- a. Memberikan produk yang berkualitas dan mutu terjamin
- b. Memiliki status dan badan hukum resmi
- c. Menjaga kepercayaan dan loyalitas pelanggan
- d. Menjadi perusahaan yang mampu bersaing dengan kompetitif
- e. Menciptakan lapangan kerja serta turut mensejahterakan karyawan dan lingkungan sekitar perusahaan

Karyawan yang dijadikan subjek penelitian adalah karyawan bagian menjahit, memotong, dan harian. Di bawah ini akan disajikan tabel jumlah karyawan bagian menjahit, memotong, dan harian CV Elfa's Kudus.

**Tabel 3**  
**Data Jumlah Karyawan Bagian Menjahit, Memotong, dan Harian CV Elfa's Kudus**

<b>Bagian/ Divisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Menjahit	34
Memotong	3
Harian	10
Total	47

Pertimbangan peneliti melakukan penelitian pada karyawan bagian menjahit, memotong, dan harian CV Elfa's Kudus sebagai berikut:

1. Berdasarkan survey awal yang dilakukan terhadap karyawan CV Elfa's Kudus pada tanggal 7 November 2016, diketahui bahwa terdapat karyawan yang

bersedia melakukan *OCB*, dan ada pula yang kurang bersedia. Pada karyawan yang kurang menunjukkan adanya kesediaan dalam melakukan *OCB* terlihat pada karyawan yang tidak bersedia mengasah keterampilannya, tidak memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan, kurang peka, tidak memiliki inisiatif sendiri (harus selalu diperintah dalam hal ini menunggu aba-aba), tidak bisa diajak *sharing* karena tidak fokus, dan sering tidak masuk kerja tanpa meminta izin atau memberi tahu alasan dengan jelas.

2. Di CV Elfa's Kudus belum pernah dilakukan penelitian mengenai "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV Elfa's Kudus".
3. Pemilik CV Elfa's Kudus bersedia untuk dijadikan tempat penelitian.

## **B. Persiapan Penelitian**

Sebelum mengambil data penelitian di lapangan, perlu dilakukan berbagai persiapan yang terkait dengan pengambilan data penelitian. Mulai dari menyusun alat ukur, mencari informasi mengenai jumlah populasi, mengurus administrasi yang menyangkut masalah perizinan lokasi penelitian, dan melakukan uji coba terhadap alat ukur. Berikut di bawah ini akan dijelaskan masing-masing persiapannya:

### **1. Penyusunan Alat Ukur**

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur skala, yaitu skala *organizational citizenship behavior* dan skala kepuasan kerja. Penyusunan dari masing-masing alat ukur dijelaskan sebagai berikut:

**a. Skala *Organizational Citizenship Behavior***

Skala *organizational citizenship behavior* ini disusun berdasarkan dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan dimensi *civic virtue*. Total item secara keseluruhan adalah 40 item yang terdiri dari 20 item *favourable* dan 20 item *unfavourable*. Sebaran item skala *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Sebaran Item Skala *Organizational Citizenship Behavior***

<b>Aspek <i>OCB</i></b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Favourable</i></b>	<b><i>Unfavourable</i></b>	<b>Total</b>
<i>Altruism</i>	Perilaku menolong rekan kerja dalam penyelesaian tugas	1,21	20,40	8
	Perilaku menolong rekan kerja dalam masalah pribadi	19,39	2,22	
<i>Conscientiousness</i>	Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan	3,23	18,38	8
	Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan	17,37	4,24	
<i>Sportsmanship</i>	Toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, tanpa mengajukan keberatan-keberatan	5,25	16,36	8
	Meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan (sopan dan bekerja sama sehingga tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan)	15,35	6,26	
<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal	7,27	14,34	8
	Menghargai dan memperhatikan orang lain	13,33	8,28	
<i>Civic virtue</i>	Tanggung jawab pada	9,29	12,32	8

kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif, melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi)			
Meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni	11,31	10,30	
Total	20	20	40

### b. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan dimensi kepuasan kerja yang meliputi dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan dimensi rekan kerja. Total item secara keseluruhan adalah 40 item yang terdiri dari 20 item *favourable* dan 20 item *unfavourable*. Sebaran item skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Sebaran Item Skala Kepuasan Kerja**

Dimensi Kepuasan Kerja	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan memberikan tugas yang menarik	1,21	20,40	8
	Kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab	19,39	2,22	
Gaji	Gaji dipandang pantas dibanding orang lain	3,23	18,38	8
	Gaji dipandang pantas atau sesuai dengan beban kerjanya	17,37	4,24	
Kesempatan promosi	Kesempatan maju dalam organisasi	5,25	16,36	8
	Perkembangan karir dalam organisasi	15,35	6,26	

Pengawasan	Pemimpin bersedia memberikan bantuan teknis (keterampilan)	7,27	14,34	8
	Pemimpin memberi dukungan perilaku (sosial)	13,33	8,28	
Rekan kerja	Rekan kerja bersedia memberikan bantuan teknis (keterampilan)	9,29	12,32	8
	Rekan kerja memberi dukungan perilaku (sosial)	11,31	10,30	
Total		20	20	40

## 2. Tahap Perizinan Penelitian

Persiapan penelitian yang kedua adalah mengurus dan mengajukan perizinan untuk penelitian pada pihak-pihak yang terkait secara tertulis. Adapun perizinan ini melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Meminta surat pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang sebagai surat permohonan ijin *try out* dan penelitian di CV. Elfa's Kudus. Surat pengantar tersebut bernomor 3993/UN7.3.11/PP/2016.
- b. Peneliti mendapatkan izin secara lisan dari pihak CV. Elfa's Kudus, untuk dapat diadakan *try out* dan penelitian.

## 3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap alat ukur, dengan tujuan untuk mengetahui validitas atau kesahihan dan reliabilitas atau keandalan skala yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan.

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap alat ukur, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas atau keandalan skala yang digunakan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan.

Kedua skala di uji cobakan bersama-sama kepada subjek penelitian yaitu karyawan CV. Elfa's Kudus yang dilakukan pada tanggal 21 November 2016. Karyawan CV. Elfa's memiliki karyawan sejumlah 47, dimana karakteristik karyawan untuk subjek penelitian adalah karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun dan berpendidikan SMA, yang bekerja pada bagian menjahit sejumlah 34 karyawan, memotong 3 karyawan, dan harian 10 karyawan.

Pelaksanaan uji coba skala dilakukan jam 7.30 ketika karyawan mulai bekerja. Karyawan diberikan waktu 10-30 menit untuk mengisi skala uji coba, usai mengisi skala peneliti memberikan ucapan terimakasih dan memberikan reward kepada para karyawan sebagai ucapan terimakasih.

Langkah berikutnya setelah selesai pelaksanaan uji coba (*try out*) yaitu melakukan skor skala tiap subjek, kemudian ditabulasi dengan melakukan pengolahan data untuk mengetahui jumlah aitem yang valid dengan melihat indeks daya beda.

### **C. Validitas Alat Ukur, Indeks Daya Beda Item dan Reliabilitas Alat Ukur**

Di bawah ini akan dijelaskan masing-masing pengujian terhadap uji validitas, uji daya beda item dan uji reliabilitas alat ukur:

## 1. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur dilakukan dengan melakukan justifikasi terhadap validitas tampak dan isi bersama dosen pembimbing. Analisis rasional dilakukan secara sistematis mulai dari pemberian aspek, indikator, menentukan jumlah item, penyusunan skala, sampai pada pengujian terhadap isi skala.

## 2. Indeks Daya Beda Item dan Reliabilitas Alat Ukur

Indeks daya beda item dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi item dalam hal ini adalah memilih item-item yang fungsi ukurnya selaras atau sesuai dengan fungsi ukur skala sebagaimana dikehendaki oleh penyusunnya (Azwar, 2010). Mula-mula jawaban subjek ditabulasikan kemudian penentuan item gugur dan valid dilakukan melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*, dan reliabilitas alat ukur diketahui melalui teknik *Alpha Cronbach*. Kedua analisis menggunakan program komputer SPSS versi 17.0.

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga  $r_{ix}$  kurang dari 0,30 dapat diinterpretasi sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah (Azwar, 2010, h.65).

Langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas alat ukur. Azwar (2010, h.96) mengatakan bahwa pada umumnya reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisiennya minimal  $r_{xx'} = 0,900$ . Koefisien reliabilitas sebesar 0,900 berarti perbedaan yang tampak pada skor skala tersebut mampu mencerminkan 90% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan dan dapat dikatakan bahwa 10% dari perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh variasi eror atau kesalahan pengukuran tersebut. Jadi dapatlah dibayangkan makna suatu koefisien reliabilitas yang tingginya hanya 0,600 yang berarti bahwa 40% variasi skor skala tersebut cuma menampakkan variasi eror.

Hasil perhitungan daya beda item dan uji reliabilitas alat ukur pada uji coba skala dalam penelitian ini adalah:

**a. Uji Coba Skala *Organizational Citizenship Behavior***

Skala *organizational citizenship behavior* untuk uji coba terdiri 40 item. Indeks daya beda setelah dianalisis berkisar antara 0,009 sampai 0,646 dengan reliabilitas sebesar 0,896. Item valid pada putaran kedua sejumlah 30 item dengan indeks daya beda antara 0,290 sampai 0,665 dengan reliabilitas sebesar 0,905. Item valid pada putaran ketiga sejumlah 29 item dengan indeks daya beda antara 0,337 sampai 0,673 dengan reliabilitas sebesar 0,905. Batas daya beda yang digunakan dalam skala ini adalah 0,30.

Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas skala *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6**  
**Indeks Daya Beda Item dan Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior***

Putaran	Jumlah Aitem	Rix Minimal	Rix Maksimal	Koef. Reliabilitas
1	40	0,009	0,646	0,896
2	30	0,290	0,665	0,905
3	29	0,337	0,673	0,905

Hasil analisis item di atas menunjukkan terdapat 29 item valid dan 11 item gugur karena memiliki daya beda item di bawah 0,30. Distribusi item valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7**  
**Distribusi Butir Item Valid dan Gugur Skala *Organizational Citizenship Behavior***

Aspek <i>OCB</i>	Indikator	Item F	Item U	Total Item Valid	Total Item Gugur
<i>Altruism</i>	Perilaku menolong rekan kerja dalam penyelesaian tugas	1,21	(20),40	3	1
	Perilaku menolong rekan kerja dalam masalah pribadi	19,(39)	2,22	3	1
<i>Conscientiousness</i>	Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan	(3),23	18,38	3	1
	Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan	17,37	4,(24)	3	1
<i>Sportsmanship</i>	Toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, tanpa mengajukan keberatan-keberatan	(5),25	16,(36)	2	2
	Meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan (sopan dan bekerja sama sehingga tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan)	15,35	6,26	4	-
<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik	7,(27)	(14),34	2	2

	dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal				
	Menghargai dan memperhatikan orang lain	13,33	8,(28)	3	1
<i>Civic virtue</i>	Tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif, melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi)	9,(29)	12,32	3	1
	Meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni	11,31	10,(30)	3	1
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>11</b>

Keterangan: nomor dengan tanda ( ) adalah item yang gugur

Sebaran item dan penomoran baru skala *organizational citizenship behavior* yang akan digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8**  
**Sebaran dan Penomoran Baru Item Skala *Organizational Citizenship Behavior***

Aspek OCB	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
<i>Altruism</i>	Perilaku menolong rekan kerja dalam penyelesaian tugas	1,21	40(20)	6
	Perilaku menolong rekan kerja dalam masalah pribadi	19	2,22	
<i>Conscientiousness</i>	Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan	23(3)	18,38(28)	6
	Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan	17,37(23)	4	
<i>Sportsmanship</i>	Toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, tanpa mengajukan keberatan-keberatan	25(5)	16	6
	Meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan (sopan dan bekerja sama sehingga tercipta	15,35(25)	6,26(24)	

	lingkungan kerja yang menyenangkan)			
<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal	7	34(14)	5
	Menghargai dan memperhatikan orang lain	13,33(27)	8	
<i>Civic virtue</i>	Tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif, melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi)	9	12,32(26)	6
	Meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni	11,31(29)	10	
Total		15	14	29

Keterangan: nomor dengan tanda ( ) adalah penomoran baru item skala *organizational citizenship behavior*

#### b. Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja untuk uji coba terdiri 40 item. Indeks daya beda setelah dianalisis berkisar antara 0,061 sampai 0,720 dengan reliabilitas sebesar 0,905. Item valid pada putaran kedua sejumlah 29 item dengan indeks daya beda antara 0,280 sampai 0,749 dengan reliabilitas sebesar 0,922. Item valid pada putaran ketiga sejumlah 28 item dengan indeks daya beda antara 0,342 sampai 0,746 dengan reliabilitas sebesar 0,922. Batas daya beda yang digunakan dalam skala ini adalah 0,30.

Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9**  
**Indeks Daya Beda Item dan Reliabilitas Skala Kepuasan kerja**

Putaran	Jumlah Aitem	Rix Minimal	Rix Maksimal	Koef. Reliabilitas
1	40	0,061	0,720	0,905
2	29	0,280	0,749	0,922
3	28	0,342	0,749	0,922

Hasil analisis item di atas menunjukkan terdapat 28 item valid dan 12 item gugur karena memiliki daya beda item di bawah 0,30. Distribusi item valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10**  
**Distribusi Butir Item Valid dan Gugur Skala Kepuasan Kerja**

Dimensi Kepuasan Kerja	Indikator	Item F	Item U	Total Item Valid	Total Item Gugur
Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan memberikan tugas yang menarik	1,(21)	20,40	3	1
	Kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab	19,(39)	2,22	3	1
Gaji	Gaji dipandang pantas dibanding orang lain	(3),23	18,38	3	1
	Gaji dipandang pantas atau sesuai dengan beban kerjanya	17,37	4,(24)	3	1
Kesempatan promosi	Kesempatan maju dalam organisasi	5,25	(16), (36)	2	2
	Perkembangan karir dalam organisasi	15,35	6,(26)	3	1
Pengawasan	Pemimpin bersedia memberikan bantuan teknis (keterampilan)	7,(27)	14,34	3	1
	Pemimpin memberi dukungan perilaku (sosial)	13,(33)	8,28	3	1
Rekan kerja	Rekan kerja bersedia memberikan bantuan teknis (keterampilan)	(9),29	12,32	3	1
	Rekan kerja memberi dukungan perilaku (sosial)	11,(31)	10,(30)	2	2
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>12</b>

Keterangan: nomor dengan tanda ( ) adalah item yang gugur

Sebaran item dan penomoran baru skala kepuasan kerja yang akan digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 11**  
**Sebaran dan Penomoran Baru Item Skala Kepuasan Kerja**

<b>Dimensi Kepuasan Kerja</b>	<b>Indikator</b>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	<b>Total</b>
Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan memberikan tugas yang menarik	1	20,40(28)	6
	Kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab	19	2,22	
Gaji	Gaji dipandang pantas dibanding orang lain	23(3)	18,38(16)	6
	Gaji dipandang pantas atau sesuai dengan beban kerjanya	17,37(21)	4	
Kesempatan promosi	Kesempatan maju dalam organisasi	5,25(23)	-	5
	Perkembangan karir dalam organisasi	15,35(25)	6	
Pengawasan	Pemimpin bersedia memberikan bantuan teknis (keterampilan)	7	14,34(24)	6
	Pemimpin memberi dukungan perilaku (sosial)	13	8,28(26)	
Rekan kerja	Rekan kerja bersedia memberikan bantuan teknis (keterampilan)	29(9)	12,32(27)	5
	Rekan kerja memberi dukungan perilaku (sosial)	11	10	
Total		13	15	28

Keterangan: nomor dengan tanda ( ) adalah penomoran baru item skala kepuasan kerja

#### **D. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilakukan di CV Elfa's Kudus. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang telah diuji cobakan. Pada penelitian ini semua

anggota dalam populasi akan diambil sebagai subjek penelitian karena jumlahnya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya peneliti. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Azwar (2010), bahwa apabila subjek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya peneliti, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subjek secara langsung.

Penelitian dilakukan di CV. Elfa's Kudus. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang telah diuji cobakan. Berdasarkan hasil uji daya beda dan reliabilitas yang dilakukan sebelumnya, maka diperoleh 29 butir aitem yang valid dari skala *Organizational Citizenship Behavior* dan 28 butir aitem yang valid dari skala kepuasan kerja.

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 5 Januari 2017. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan langsung skala penelitian kepada karyawan CV. Elfa's jam 07.30 WIB sebelum karyawan mulai bekerja. Sebelum subjek mengisi skala, peneliti memberikan instruksi singkat mengenai cara pengisian skala, hal ini untuk mengurangi bias yang mungkin terjadi, selama pengisian skala peneliti tidak mendampingi di dekat subjek dan subjek tidak perlu menuliskan nama asli pada skala yang diisinya, akan tetapi dapat mengisi identitas dengan inisial dirinya. Subjek diberikan waktu antara 10-30 menit untuk mengerjakan skala. Setelah karyawan selesai mengisi skala, kemudian peneliti mengucapkan terima kasih karena telah bersedia menjadi subjek penelitian dan memberikan *reward* kepada subjek.

## E. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi.

### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah uji yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis korelasi. Macam-macam uji asumsi yang harus dipenuhi adalah uji normalitas dan uji linieritas.

#### a. Uji Normalitas

Data setiap variabel diuji normalitasnya untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Penghitungan normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas kedua variabel.

**Table 12**  
**Hasil Uji Normalitas Sebaran Data *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja**

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test</i>	p	Bentuk
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,850	0,465 ( $p > 0,05$ )	Normal
Kepuasan kerja	0,672	0,758 ( $p > 0,05$ )	Normal

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan kedua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran normal, dengan  $p > 0,05$ .

## b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linier. Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Hasil uji linieritas dari hubungan variabel kepuasan kerja dengan variabel *organizational citizenship behavior* menghasilkan  $F_{hit} = 16,656$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil uji linieritas kedua variabel dapat dilihat pada Tabel 13.

**Table 13**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel**  
***Organizational Citizenship Behavior***

Nilai F	Signifikansi	p
16,656	0,000	$p < 0,05$ (linier)

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* adalah linier. Hubungan yang linier pada kedua variabel tersebut memenuhi syarat dalam penggunaan model analisis korelasi untuk memprediksi hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

## 2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Perhitungan pada tahap ini untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* menggunakan teknik analisis regresi sederhana, dengan menggunakan program SPSS 17.0. Hasil uji analisis tersebut yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,520 dengan nilai  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*” dapat diterima pada taraf signifikansi 1%.

**Tabel 14**  
**Deskripsi Statistik Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>N</b>
Kepuasan kerja	79,51	10,386	47
<i>Organizational citizenship behavior</i>	81,87	9,138	47

Hasil F hitung dalam penelitian ini sebesar 16,656 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka

model regresi dapat dipakai untuk memprediksi *organizational citizenship behavior*. Keterangan selanjutnya dapat dilihat dalam Tabel 15.

**Tabel 15**  
**Rangkuman Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepuasan Kerja dan**  
***Organizational Citizenship Behavior***

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	1037,669	1	1037,669	16,656	0,000
Residual	2803,565	45	62,301		
Total	3841,234	46			

Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi sesuai hasil yang tercantum pada tabel 16.

**Table 16**  
**Koefisien Persamaan Garis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. error	Beta		
	1 (constant)	45,511	13,731		
Kepuasan kerja	0,457	0,148	0,560	4,116	0,000

Berdasarkan nilai konstanta dan variabel prediktor di atas, maka didapatkan persamaan regresi  $Y = 45,511 + 0,457X$ , sehingga dapat diprediksikan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* rata-rata akan berubah sebesar 0,457 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja.

**Tabel 17**  
**Nilai Korelasi Variabel Kepuasan kerja dan *Organizational citizenship behavior***

		<b>Kepuasan kerja</b>	<b><i>Organizational citizenship behavior</i></b>
<b>Kepuasan kerja</b>	Pearson Correlation	1	0,520
	Sig (1 tailed)		0,000
	N	47	47
<b><i>Organizational citizenship behavior</i></b>	Pearson Correlation	0,520	1
	Sig (1 tailed)	0,000	
	N	47	47

Tabel tersebut menunjukkan nilai  $r$  hitung = 0,520 yang mengandung arti terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

**Table 18**  
**Koefisien Determinasi Variabel Penelitian**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,520	0,270	0,254	7,893

Tabel 18 menunjukkan bahwa koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,270. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa dalam penelitian ini, kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 27% terhadap *organizational citizenship behavior*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi *organizational citizenship behavior* sebesar 27% dapat diprediksi oleh variabel kepuasan kerja, sisanya sebesar 73% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

## F. Deskripsi Sampel Penelitian

Pengujian hipotesis yang disertai dengan penghitungan besarnya pengaruh variabel prediktor dalam meningkatkan atau menurunkan variabel kriterium kemudian dilanjutkan dengan penyusunan klasifikasi kategori kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Kategorisasi tersebut disusun berdasarkan skor yang diperoleh dari jawaban subjek, yang dirangkum dalam tabel mengenai gambaran umum skor variabel-variabel penelitian.

**Table 19**  
**Gambaran Umum Skor Variabel-variabel Penelitian**

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
<i>Organizational citizenship behavior</i>	Skor minimum	29	56
	Skor maksimum	116	99
	Mean	72,5	81,87
	Standar deviasi	14,5	9,138
Kepuasan kerja	Skor minimum	28	56
	Skor maksimum	112	97
	Mean	70	79,51
	Standar deviasi	14	10,386

Gambaran perolehan skor yang ditunjukkan pada tabel digunakan untuk menentukan kategorisasi kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Kategorisasi dibuat untuk menempatkan individu-individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2010, h.107). Penetapan kategorisasi berdasarkan pada satuan standar deviasi, dengan rentangan-rentangan angka minimal dan maksimal secara teoritis. Banyaknya kategori dan luasnya interval kategori tergantung pada tingkat diferensiasi yang diperlukan dalam penelitian dan penetapannya

berdasarkan standar deviasi dengan memperhitungkan rentangan skor minimum-maksimum teoritiknya atau hipotetikya (Azwar, 2010, h.109). Secara umum kategorisasi dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

### 1. *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel *organizational citizenship behavior* pada sampel penelitian memiliki *mean* empirik lebih tinggi daripada *mean* hipotetik ( $81,87 > 72,5$ ) dengan standar deviasi hipotetik sebesar 14,5. Hasil ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dari sampel penelitian pada saat diadakan penelitian berada dalam kategori tinggi, yaitu pada rentang 72,5 sampai dengan 94,25. Gambaran mengenai *organizational citizenship behavior* pada sampel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 20**  
**Kategorisasi Skor *Organizational Citizenship Behavior***

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi	
-	7 orang (14,9%)	35 orang (74,5%)	5 orang (10,6%)	
<b>29</b>	<b>50,75</b>	<b>72,5</b>	<b>94,25</b>	<b>116</b>

### 2. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja pada sampel penelitian memiliki *mean* empirik lebih tinggi daripada *mean* hipotetik ( $79,51 > 70$ ) dengan standar deviasi hipotetik sebesar 14. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari sampel penelitian pada saat diadakan penelitian berada dalam kategori tinggi, yaitu pada rentang 70 sampai dengan 91. Gambaran mengenai kepuasan kerja pada sampel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 21**  
**Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja**

	<b>Sangat Rendah</b>	<b>Rendah</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
	-	6 orang (12,8%)	32 orang (68,1%)	9 orang (19,1%)
<b>28</b>	<b>49</b>	<b>70</b>	<b>91</b>	<b>112</b>

Perhitungan kategorisasi skor *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja yang dijelaskan di atas didasarkan pada pendapat Azwar (2010, h.108) yang diperoleh melalui rumus sebagai berikut:

**Table 22**  
**Norma Kategorisasi Subjek Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

<b>Rumus</b>	<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategori</b>
$\mu - 3 SD < X \leq \mu - 1,5 SD$	$29 < X \leq 50,75$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5 SD < X \leq \mu$	$50,75 < X \leq 72,5$	Rendah
$\mu < X \leq \mu + 1,5 SD$	$72,5 < X \leq 94,25$	Tinggi
$\mu + 1,5 SD < X \leq \mu + 3 SD$	$94,25 < X \leq 116$	Sangat Tinggi

Keterangan :

X = skor total pada skala yang diisi oleh subjek

$\sigma$  = estimasi besarnya satuan deviasi standar populasi

**Table 23**  
**Norma Kategorisasi Subjek Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Rumus</b>	<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategori</b>
$\mu - 3 SD < X \leq \mu - 1,5 SD$	$28 < X \leq 49$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5 SD < X \leq \mu$	$49 < X \leq 70$	Rendah
$\mu < X \leq \mu + 1,5 SD$	$70 < X \leq 91$	Tinggi
$\mu + 1,5 SD < X \leq \mu + 3 SD$	$91 < X \leq 112$	Sangat Tinggi

Keterangan :

X = skor total pada skala yang diisi oleh subjek

$\sigma$  = estimasi besarnya satuan deviasi standar populasi

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **B. Pembahasan**

Hasil dari penelitian ini adalah hipotesis diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,520 dengan nilai  $p= 0,000$  ( $p<0,01$ ).

Hasil penelitian ini menegaskan penelitian yang dilakukan para tokoh sebelumnya, seperti hasil penelitian Sambung (2011) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB* organisasi, dan hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yaitu semakin meningkat kepuasan kerja dosen maka dosen akan menunjukkan *OCB* organisasi diterima kebenarannya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin puas seseorang dosen maka semakin meningkat pula *OCB* organisasi dosen seperti lebih proaktif, lebih komunikatif, meningkatnya kinerja dosen yang melebihi standar minimum, partisipasi secara sukarela terhadap fungsi-fungsi organisasi secara profesional dan meningkatkan perilaku seorang dosen yang sabar, bijaksana, arif, serta menghindari untuk membuat isu-isu yang tidak baik walaupun merasa jengkel.

Sejak penelitian yang berpengaruh di Hawthorne (dalam King, 2010), menyatakan bahwa pekerja yang bahagia adalah pekerja yang lebih produktif. Pekerja yang bahagia akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi daripada pekerja yang tidak bahagia. Peneliti menemukan bahwa *mood* positif atau

kebahagiaan jangka panjang atau kesejahteraan memang terkait dengan sejumlah indikator keberhasilan kerja (Liubomirsky, dkk., dalam King, 2010).

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa tampaknya, adalah logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior - OCB*) seorang karyawan. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan mereka karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil meta-analisis yang dilakukan Luthans (2006), yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berpartisipasi dalam *OCB* prososial dari pada karyawan yang tidak puas. Secara keseluruhan, bukti memberikan dukungan bahwa *OCB* berhubungan erat dengan kepuasan kerja.

Selain itu, diskusi-diskusi awal mengenai *OCB* beranggapan bahwa hal ini sangat berhubungan dengan kepuasan. Bukti terbaru menunjukkan bahwa kepuasan memengaruhi *OCB*. Terdapat hubungan keseluruhan yang sederhana antara kepuasan kerja dan *OCB* (Robbins dan Judge, 2008).

Dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan *OCB* (Luthans, 2006). Kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan *OCB* (Organ dan Ryan, dalam King, 2010). Kepuasan kerja dan

komitmen organisasi memprediksi dan mungkin menghasilkan *OCB* (Luthans, 2006).

Berdasarkan deskripsi sampel penelitian, sebanyak 7 orang (14,9%) dari 47 karyawan bagian menjahit, memotong, dan harian CV Elfa's Kudus memiliki *organizational citizenship behavior* pada kategori rendah, 35 orang (74,5%) berada pada kategori tinggi, dan 5 orang (10,6%) berada pada kategori sangat tinggi. Hasil di atas menunjukkan bahwa sebagian besar sampel penelitian pada saat dilakukan penelitian, memiliki *organizational citizenship behavior* pada kategori tinggi.

Sebagian besar sampel penelitian pada saat dilakukan penelitian mengalami kepuasan kerja pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 32 orang (68,1%) dari 47 karyawan bagian menjahit, memotong, dan harian CV Elfa's Kudus. Sisanya, sebanyak 6 orang (12,8%) berada pada kategori rendah, dan 9 orang (19,1%) berada pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijlaskan diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang linear, sehingga tingginya kepuasan kerja akan memprediksi tingginya *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Elfa's Kudus.

Pada saat dilakukannya pengambilan data penelitian, peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin agar mencapai hasil yang optimal, hanya saja masih terdapat kendala yang dialami, yaitu:

1. Pengisian skala oleh subjek dilakukan pagi hari sebelum memasuki jam kerja (07.30 WIB), hal ini mengakibatkan ada beberapa subjek yang mengisi skala

dengan kondisi yang tergesa-gesa karena takut akan terlambat memasuki jam kerja.

2. Ada kemungkinan karyawan atau subjek dalam mengisi skala memiliki kecenderungan menjawab dengan menyesuaikan norma sosial, atau dengan kata lain ingin menampilkan kesan dirinya dinilai baik oleh lingkungan sosialnya. Hal ini sering diistilahkan sebagai *Social Desirability*.
3. Tidak dibedakan karakteristik job pada masing-masing bagian kerja subjek, yaitu bagian menjahit, memotong, dan harian.
4. Jumlah subjek penelitian terlalu sedikit.

### **C. Simpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan bagian menjahit, memotong, dan harian CV Elfa's Kudus. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*. Sumbangan efektif atau besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 27%, dan sisanya 73% merupakan faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

#### **D. Saran**

Saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak akan diuraikan di bawah ini:

##### 1. Bagi subjek

Subjek disarankan agar dapat mempertahankan kepuasan kerja yang sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kesediaan subjek dalam melakukan Organizational Citizenship Behavior . Upaya dalam mempertahankan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menjaga komunikasi yang baik antara atasa dengan bawahan atau antar karyawan.

##### 2. Bagi perusahaan

Disarankan kepada perusahaan agar mengupayakan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini karena berpengaruh terhadap peningkatan kesediaan karyawan dalam melakukan OCB. Upaya dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan kondisi psikologis karyawan.

##### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *organizational citizenship behavior* untuk melibatkan faktor lain dari *organizational citizenship behavior*, sehingga akan diperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai *organizational citizenship behavior*. Faktor-faktor tersebut antara lain sikap kerja, kepribadian, kualitas dan konteks hubungan, keadilan yang

dipersepsikan, persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka, promosi jabatan dan kenaikan gaji.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, A. (2010). *Pendekatan kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikologi. satu uraian singkat dan contoh berbagai tipe penelitian. cetakan IV*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian. suatu pendekatan praktik. edisi revisi 2010*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian. edisi 1. cetakan XI*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi. edisi 1. cetakan XIV*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas. edisi ke-3, cetakan X*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial. jilid 2. edisi kesepuluh*. Alih Bahasa: Ratna Djuwita. Jakarta: Erlangga.
- Budihardjo, A. 2004. Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82 April 2004.
- Cozby, P.C. (2009). *Methods in behavioral research. edisi ke-9*. Alih Bahasa: Maufur. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadhilah, L.U.M. (2014). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). *Jurnal psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Gunawan, J.S., Solang, P.D., & Kartika E.W. (2012). *Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya*. *Jurnal*. Surabaya.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia. edisi revisi. cetakan ketiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jahangir, N., Akbar, M.M., dan Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*. Vol.1, No.2 (75-85).
- King, L.A. (2010). *Psikologi umum: sebuah pandangan apresiatif. buku 2*. Penerjemah: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika.
- Khalid, S & Ali, H.. (2005). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Withdrawal Behavior: A Malaysian Study. *International Journal Of Management and Entrepreneurship*, 1(1):30-40, 2005.
- Kusumajati, D.A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan X. *Jurnal Humaniora*. Vol.5, No.1 (62-70).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi. edisi sepuluh*. Penerjemah: Yuwono, V.A., dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhaimin. (2004), “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer bagian Produksi pada PT.Primarindo Asia Infrakstruktur Tbk di Bandung”, *Jurnal Pshyche Fakultas Psikologi, Universitas Bina Darma, Palembang*.

- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muranaka, A.S. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makassar. *Skripsi (tidak dipublikasikan)*. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: mencapai keunggulan bersaing. buku 2. edisi 6*. Penerjemah: Didik Prayitno. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia. cetakan kedua*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rita. (2012). Hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *organizational citizenship behavior*. *Jurnal Binus Bussines* . Vol. 3, No. 1 (83-92).
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen. edisi kesepuluh. jilid 2*. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi. organizational behavior. buku 1. edisi 12*. Penerjemah: Angelica, D., Cahyani, R., dan Rosyid, A. Jakarta: Salemba Empat.
- Sambung, R. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating. *Analisis Manajemen*. Vol.5, No.2 (77-90).
- Siagian, S.P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia. cetakan kedelapan belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, V.M., Sutanto, E.M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*. Vol.1, No.1 (1-12).

- Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryabrata, S. (2011). *Metodologi penelitian. edisi 1. cetakan 22*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A., & Sears, D.O. (2009). *Psikologi sosial. edisi kedua belas. cetakan ke-1*. Alih Bahasa: Tri Wibowo, B.S. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tim Penulis Fakultas Psikologi UI. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Tinambunan, A.H. (2015). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan X. *Skripsi*. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Widianingtanti, L.T. (2007). Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap organisasi dan iklim organisasi. *Psikodimensia. Kajian Ilmiah Psikologi*. Vol.6, No.1 (39-50).
- Widyanto, R., Lau, J.S., & Kartika E.W. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui komitmen organisasional karyawan *cleaning servis* di iss Surabaya. *Jurnal. Surabaya: Managemen Perhotelan Universitas Kristen Petra*.
- Yuniar, I.G.A.A.Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.9, No.1 (1-12).