

BAB III
PENGARUH STRES KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASKRINDO (PERSERO) CABANG SEMARANG

Pada bab ini akan disajikan data primer yang dihimpun dari responden yang merupakan karyawan PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang dalam bentuk kuesioner. Data yang disajikan berupa bentuk tabel yang memperlihatkan persepsi responden terhadap pertanyaan yang telah disediakan, dan analisis deskriptif.

Selain menyajikan persepsi jawaban responden beserta analisisnya, pada bab ini juga akan disajikan data mengenai interpretasi hasil uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F.

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Menurut Ngatno (2015:198) sebelum melakukan pengumpulan data secara keseluruhan, pertama-tama yang harus dilakukan peneliti adalah menguji validitas alat ukur (instrumen). Pekerjaan ini perlu dilakukan agar data yang diperoleh dari penyebaran instrumen itu benar-benar valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu instrumen memiliki validitas yang tinggi jika hasilnya sesuai dengan kriteria, dalam arti memiliki kesejajaran antara instrumen dengan kriteria (Arikunto, 2006 dalam Ngatno, 2015:199). Setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5% atau 0,05.

Pengujian instrumen menggunakan sampel sebanyak 33 responden, sehingga r tabel dapat diketahui dengan cara $df = (N-2)$, maka $df = 33-2 = 31$. Nilai $df = 31$ memiliki arti besarnya r tabel berada pada baris ke-31 dan berada di kolom signifikan dua arah 5% atau 0,05. Sehingga dapat diperoleh bahwa r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,3440.

Nilai r hitung didapat dengan memasukkan data jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang telah diberi skor 1-5 ke dalam program IBM SPSS versi 21 (lampiran). Maka dari itu telah didapat hasil output setelah diolah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel (df=31)	Keterangan
Stres Kerja	SK1	0,508	0,3440	Valid
	SK2	0,595	0,3440	Valid
	SK3	0,795	0,3440	Valid
	SK4	0,637	0,3440	Valid
	SK5	0,637	0,3440	Valid
	SK6	0,600	0,3440	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	OCB1	0,666	0,3440	Valid
	OCB2	0,645	0,3440	Valid
	OCB3	0,711	0,3440	Valid
	OCB4	0,684	0,3440	Valid
	OCB5	0,791	0,3440	Valid
	OCB6	0,801	0,3440	Valid
	OCB7	0,522	0,3440	Valid
	OCB8	0,609	0,3440	Valid
	OCB9	0,508	0,3440	Valid
	OCB10	0,561	0,3440	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,529	0,3440	Valid
	KK2	0,674	0,3440	Valid
	KK3	0,485	0,3440	Valid
	KK4	0,595	0,3440	Valid
	KK5	0,645	0,3440	Valid
	KK6	0,659	0,3440	Valid
	KK7	0,522	0,3440	Valid
	KK8	0,723	0,3440	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat diketahui bahwa semua indikator stres kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010:172). Penelitian ini menggunakan rumus alpha dengan ketentuan instrumen dikatakan reliabel ketika nilai r hitung $>$ r tabel, dimana dalam penelitian ini r tabel diketahui sebesar 3,440. Sebaliknya, apabila nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

Jika instrumen itu reliabel, maka kriteria pengambilan keputusan untuk mengukur realibilitas instrumen dalam penelitian ini adalah:

1. Jika *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dapat dipercaya dan digunakan.
2. Jika *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel, sehingga kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.

Nilai *Cronbach's Alpha* didapat dengan memasukkan data jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang telah diberi skor 1-5 ke dalam program IBM SPSS versi 21. Maka dari itu telah didapat hasil output setelah diolah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,646	,658	6

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat diketahui bahwa indikator stres kerja memiliki nilai 0,646 sehingga nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dari indikator tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data.

Selanjutnya, di bawah ini telah disajikan tabel hasil perhitungan uji reliabilitas dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB):

Tabel 3. 3
Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,610	,607	10

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki nilai 0,610 sehingga nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dari indikator tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data.

Selanjutnya, di bawah ini telah disajikan tabel hasil perhitungan uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan:

Tabel 3. 4
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,831	,829	8

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan memiliki nilai 0,831 sehingga nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dari indikator tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data.

Nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,60, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 5
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,646	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,610	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,831	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 3.5 di atas, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* dari variabel stres kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel yang dapat disimpulkan bahwa semua

instrumen reliabel dengan kriteria yang berbeda. Variabel stres kerja memiliki kriteria reliabel agak rendah, sedangkan instrumen dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel kinerja karyawan reliabel dengan kriteria cukup.

3.2 Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Karyawan

Bagian ini akan menjelaskan mengenai jawaban responden mengenai variabel stres kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja karyawan dalam bentuk tabel berdasarkan indikator yang digunakan.

3.2.1 Stres Kerja

Stres kerja menurut T. Hani Handoko (2014:200) diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Dalam penelitian ini, indikator stres kerja yang digunakan antara lain beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas peran. Adapun persepsi responden mengenai variabel stres kerja adalah sebagai berikut:

3.2.1.1 Persepsi Responden terhadap Beban Kerja yang Diberikan

Beban kerja yang dianggap berat oleh responden akan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang tentu saja mengharapkan adanya hasil kerja karyawan yang sesuai dengan target sehingga akan membantu peningkatan kinerja

perusahaan. Oleh karena itu persepsi responden terhadap beban kerja yang diberikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 6
Persepsi Responden terhadap Beban Kerja yang Diberikan

Nomor	Persepsi Responden terhadap Beban Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Berat	0	0%
2.	Berat	0	0%
3.	Netral	7	21,21%
4.	Tidak Berat	24	72,73%
5.	Sangat Tidak Berat	2	6,06%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas, dapat diketahui sebanyak 72,73% responden memilih jawaban tidak berat, yang berarti bahwa pekerjaan yang diberikan oleh PT Askrido (Persero) Cabang Semarang dirasa tidak berat. Hal ini diperkuat dengan sebanyak 6,06% responden lainnya memilih jawaban sangat tidak berat. Ketika responden menganggap bahwa beban pekerjaan yang diberikan tidak berat, maka dapat berarti responden tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga secara tidak langsung membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Persepsi responden ini dapat dikarenakan adanya kesesuaian antara kemampuan responden dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3.2.1.2 Persepsi Responden terhadap Keterbatasan Waktu dalam Bekerja

Ketersediaan waktu ketika responden melakukan sebuah pekerjaan. Apabila waktu yang diberikan dalam bekerja dirasa tidak mencukupi responden dalam

menyelesaikan tugas, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu dan secara tidak langsung akan berdampak negatif terhadap perusahaan. PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang menginginkan karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah diberikan. Persepsi responden terhadap keterbatasan waktu dalam bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 7

Persepsi Responden terhadap Keterbatasan Waktu dalam Bekerja

Nomor	Persepsi Responden terhadap Keterbatasan Waktu dalam Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sering	0	0%
2.	Sering	0	0%
3.	Netral	13	39,39%
4.	Tidak Sering	18	54,55%
5.	Tidak Pernah	2	6,06%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 54,55% responden memilih jawaban tidak sering yang berarti bahwa responden tersebut merasa bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup dan dapat mengerjakan tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Hal ini diperkuat dengan sebanyak 6,06% responden memilih jawaban tidak pernah yang berarti responden tersebut selalu menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan merasa waktu yang diberikan cukup. Namun, sebanyak 39,39% responden memilih jawaban sering yang berarti responden merasa bahwa waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak cukup dan pekerjaan

responden menjadi sering tidak selesai karena adanya keterbatasan waktu. Jika hal ini terus terjadi, maka akan menghambat hasil kerja dari responden itu sendiri dan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan hasil kerja karyawan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan akan memperlambat perusahaan dalam mencapai targetnya.

3.2.1.3 Persepsi Responden terhadap Perbedaan Pendapat dengan Atasan

Berkaitan dengan adanya perbedaan konsep mengenai pekerjaan antara responden dengan atasan di tempat dirinya bekerja. Perbedaan pendapat merupakan hal yang biasa terjadi, namun jika hal ini terus terjadi, maka akan menimbulkan konflik dan mengakibatkan karyawan sulit menyelesaikan tugas yang diberikan PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Persepsi responden terhadap perbedaan pendapat dengan atasan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 8

Persepsi Responden terhadap Perbedaan Pendapat dengan Atasan

Nomor	Persepsi Responden terhadap Perbedaan Pendapat dengan Atasan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sering	0	0%
2.	Sering	5	15,15%
3.	Netral	8	24,24%
4.	Tidak Sering	19	57,58%
5.	Tidak Pernah	1	3,03%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas, dapat diketahui sebanyak 57,58% responden memilih jawaban tidak sering yang berarti responden tidak sering memiliki perbedaan pendapat dengan atasan, yang diperkuat sebanyak 3,03% karyawan

lainnya memilih jawaban tidak pernah memiliki perbedaan pendapat dengan atasan. Hal ini berarti ketika telah ada kesepakatan pemikiran antara responden dengan atasannya, maka responden dapat mengerjakan tugasnya tanpa merasa adanya beban atau tekanan secara simultan yang secara otomatis akan membantu perusahaan dalam mencapai targetnya. Namun sebanyak 24,24% responden memilih jawaban netral yang dapat dikatakan bahwa responden cukup sering memiliki perbedaan pendapat dengan atasannya, dan 15,15% responden lainnya memilih jawaban sering, maka dapat disimpulkan bahwa hal ini akan berdampak buruk kepada responden dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang akan menyebabkan responden sulit untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

3.2.1.4 Persepsi Responden terhadap Kesesuaian antara Pekerjaan dengan Kemampuan

Kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan kepada responden dengan kemampuan yang dimiliki oleh responden dianggap sangat penting, karena responden yang bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya memiliki kinerja dua kali lipat lebih baik dibandingkan dengan yang tidak sesuai. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya, maka hal ini dapat menimbulkan stres bagi dirinya karena merasa tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Persepsi responden terhadap kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 9
Persepsi Responden terhadap Kesesuaian antara Pekerjaan
dengan Kemampuan

Nomor	Persepsi Responden terhadap Kesesuaian antara Pekerjaan dengan Kemampuan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Sesuai	0	0%
2.	Tidak Sesuai	1	3,03%
3.	Netral	4	12,12%
4.	Sesuai	23	69,70%
5.	Sangat Sesuai	5	15,15%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.9 di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 69,70% responden memilih jawaban sesuai, yang berarti pekerjaan yang diberikan oleh PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang dirasa sesuai dengan kemampuannya, hal ini didukung sebanyak 15,15% responden lainnya memilih jawaban sangat sesuai. PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang telah berusaha memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan responden, sehingga pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Namun sebanyak 3,03% responden memilih jawaban tidak sesuai, yang dapat berarti pekerjaan yang diberikan kepadanya dirasa tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dapat disebabkan kurang adanya pelatihan kepada responden sehingga responden tidak memiliki cukup kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

3.2.1.5 Persepsi Responden terhadap Kesesuaian antara Pekerjaan yang Diberikan dengan *Job Description*

Kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan kepada responden dengan *job description* yang dimiliki merupakan hal yang sangat penting ketika responden bekerja karena *job description* merupakan pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu jabatan/tugas, uraian atau gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh sipemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, sehingga dapat tercapai tujuan dari perusahaan. Ketika seseorang diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description*-nya, maka dirinya akan mengalami kebingungan dan menemukan kesulitan dalam melakukan tugasnya. Persepsi responden terhadap kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan *job description* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 10
Persepsi Responden terhadap Kesesuaian antara Pekerjaan yang Diberikan dengan *Job Description*

Nomor	Persepsi Responden terhadap Kesesuaian antara Pekerjaan yang Diberikan dengan <i>Job Description</i>	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Sesuai	0	0%
2.	Tidak Sesuai	0	0%
3.	Netral	4	12,12%
4.	Sesuai	21	63,64%
5.	Sangat Sesuai	8	24,24%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.10 di atas, dapat dilihat sebanyak 63,64% responden memilih jawaban sesuai yang berarti pekerjaan yang diberikan oleh PT Askrimdo

(Persero) Cabang Semarang dianggap sesuai dengan *job description* responden. Hal ini diperkuat dengan sebanyak 24,24% responden memilih jawaban sangat sesuai. *Job description* berfungsi untuk menguraikan apa yang seharusnya dilakukan seorang karyawan mengenai pekerjaannya. Adanya kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan *job description* yang ada akan membuat responden menghasilkan pekerjaan yang baik, karena responden telah terbiasa melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang dimilikinya. Namun, sebanyak 18,18% responden memilih jawaban tidak sesuai, yang berarti pekerjaan yang diberikan oleh PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang dianggap tidak sesuai dengan *job description*-nya. Hal ini akan membuat responden merasa bingung karena harus mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi bagian dari *job description*-nya karena tidak terbiasa mengerjakan tugas tersebut.

3.2.1.6 Persepsi Responden terhadap Pemahaman *Job Description*

Pemahaman responden terhadap tugas, hak, dan kewajibannya yang sesuai dengan *job description* yang dimilikinya penting dimiliki agar dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang telah diberikan oleh PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang, responden melakukannya dengan segala sesuatu yang telah tertera di dalam *job description*. Jika seseorang memahami ketiga hal tersebut, maka orang tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik. Persepsi responden terhadap pemahaman *job description* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 11
Persepsi Responden terhadap Pemahaman *Job Description*

Nomor	Persepsi Responden terhadap Pemahaman <i>Job Description</i>	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Memahami	0	0%
2.	Kurang Memahami	0	0%
3.	Netral	4	12,12%
4.	Memahami	21	63,64%
5.	Sangat Memahami	8	24,24%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.11 di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 63,64% responden memilih jawaban memahami, yang berarti responden merasa memahami hal-hal berkaitan dengan *job description* yang dimilikinya. Hal ini diperkuat dengan 24,24% responden lainnya memilih jawaban sangat memahami. Pahamiannya responden akan *job description* yang dimilikinya dapat disebabkan oleh penjelasan yang telah dilakukan oleh PT Askrido (Persero) Cabang Semarang dengan sangat baik demi mencapai kinerja dan tujuan perusahaan. Semakin responden paham akan *job description*-nya, maka responden akan semakin jelas terhadap hak, kewajiban, dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan membuat responden tidak merasa kebingungan ketika melakukan pekerjaannya.

3.2.1.7 Rekapitulasi Jawaban Variabel Stres Kerja

Setelah memberikan skor pada masing-masing jawaban responden yang ada di dalam kuesioner, maka dapat diketahui nilai rata-rata skor yang ada pada variabel stres kerja secara keseluruhan. Penilaian ini dilakukan dengan melakukan penyusunan rekapitulasi jawaban dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 3. 12
Rekapitulasi Jawaban Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor					Skor Total (skor x F)	Mean
		1	2	3	4	5		
		F	F	F	F	F		
SK1	33	0	0	7	24	2	127	3,85
SK2	33	0	0	13	18	2	121	3,67
SK3	33	0	5	8	19	1	115	3,48
SK4	33	0	1	4	23	5	131	3,97
SK5	33	0	0	13	17	3	122	3,70
SK6	33	0	0	4	21	8	136	4,12
Mean Skor Variabel								3,80

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

SK : Stres Kerja

Keterangan:

SK1 : Beban kerja yang diberikan

SK2 : Keterbatasan waktu dalam bekerja

SK3 : Perbedaan pendapat dengan atasan

SK4 : Kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan

SK5 : Kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan *job description*

SK6 : Pemahaman *job description*

Berdasarkan Tabel 3.12 di atas, dapat diketahui bahwa mean skor dari variabel stres kerja adalah 3,80 yang termasuk dalam kategori stres dengan tingkat cukup tinggi. Sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu SK6 sebesar 4,12 mengenai pemahaman *job description* termasuk dalam kategori stres dengan tingkat rendah. Hal ini berarti responden sudah dapat memahami *job description*-nya dengan baik sehingga tidak berdampak buruk terhadap penyelesaian tugas yang diberikan oleh PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Sedangkan untuk item pertanyaan yang memiliki nilai mean terendah yaitu SK3 dengan nilai 3,48 mengenai perbedaan pendapat dengan atasan termasuk dalam

kategori dengan tingkat stres yang cukup tinggi. Item ini menunjukkan bahwa masih seringnya responden dalam memiliki perbedaan pendapat dengan atasan, yang jika hal ini terus berlanjut dapat berdampak buruk, seperti munculnya konflik, dan ketidaknyamanan dalam bekerja.

3.2.1.8 Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategorisasi yang digunakan dalam variabel ini adalah sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, sangat rendah. Penilaian diberikan terhadap variabel stres kerja yang digunakan untuk mengukur tingkat pengukuran interval dalam mengategorisasikan persepsi responden terhadap tingkat stres kerja berdasarkan data berupa jawaban yang telah diperoleh. Jawaban yang ada di dalam kuesioner dikategorisasikan menjadi 5 kategori:

- a. Kategori sangat tinggi dengan nilai 1
- b. Kategori tinggi dengan nilai 2
- c. Kategori cukup tinggi dengan nilai 3
- d. Kategori rendah dengan nilai 4
- e. Kategori sangat rendah dengan nilai 5

Berdasarkan kategorisasi ini, dibuat lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I : Lebar interval

R : Rentang (skor tertinggi – skor terendah)

K : Jumlah kelas

Secara keseluruhan variabel stres kerja terdiri dari 6 pertanyaan dengan skor maksimal 30 dan skor minimal 6 dengan jumlah kelas 5. Maka perhitungan skor interval kelas untuk variabel stres kerja adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K} = \frac{30 - 6}{5} = 4,8$$

Dapat diketahui interval kelas dari variabel stres kerja adalah 4,8, maka tabel distribusi nilai kategorisasi variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 13
Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Nomor	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1.	6 – 10,8	Sangat Tinggi	0	0%
2.	>10,8 – 15,6	Tinggi	0	0%
3.	>15,6 – 20,4	Cukup Tinggi	4	12,12%
4.	>20,4 – 25,2	Rendah	25	75,76%
5.	>25,2 – 30	Sangat Rendah	4	12,12%
Jumlah			33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.13 di atas, diketahui bahwa sebanyak 75,76% masuk ke dalam kategori stres kerja yang rendah, 12,12% responden berada di dalam kategori sangat rendah, dan sisanya, 12,12% responden berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan hampir semua responden memiliki tingkat stres yang rendah dan tidak tinggi, yang dengan tidak tingginya tingkat stres responden diharapkan akan mampu menghasilkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang.

3.2.2 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Aldag dan Reschke (1997:4) dalam Darto (2014:12) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik. Dalam penelitian ini, indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang digunakan antara lain *altruism* (kepedulian), *conscientiousness* (kesadaran), *sportmanship* (toleransi), *courtesy* (sopan santun), *civic virtue* (partisipasi di dalam organisasi). Adapun persepsi responden mengenai variabel stres kerja adalah sebagai berikut:

3.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Ketersediaan Mengerjakan Pekerjaan Rekan Kerja

Ketersediaan responden dalam mengerjakan pekerjaan rekan kerja ketika sedang tidak masuk bekerja perlu dilakukan agar tujuan bersama setiap orang yang ada di PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang dapat segera tercapai dan menghasilkan kinerja yang baik. Persepsi responden terhadap ketersediaan mengerjakan pekerjaan rekan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 14
Persepsi Responden terhadap Ketersediaan Mengerjakan
Pekerjaan Rekan Kerja

Nomor	Persepsi Responden terhadap Ketersediaan Mengerjakan Pekerjaan Rekan Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Bersedia	0	0%
2.	Tidak Bersedia	2	6,06%
3.	Netral	12	36,36%
4.	Bersedia	18	54,55%
5.	Sangat Bersedia	1	3,03%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.14 di atas, dapat diketahui bahwa sebesar 54,55% responden memilih jawaban bersedia, yang berarti responden bersedia melakukan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak masuk kerja. Hal ini didukung dengan adanya responden yang memilih jawaban netral yang dapat diartikan cukup bersedia, yaitu sebesar 36,36%. Ketersediaan responden dalam mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk akan sangat membantu PT Askrido (Persero) Cabang Semarang dalam mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bekerja di luar deskripsi pekerjaan sehingga nantinya perusahaan akan memiliki kinerja yang lebih baik. Namun demikian, sebanyak 6,06% responden memilih jawaban tidak bersedia, yang berarti masih ada responden yang tidak bersedia melakukan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk. Hal ini dapat terjadi ketika responden telah merasa terbebani dengan pekerjaannya sendiri, sehingga tidak ingin untuk melakukan pekerjaan yang bukan kewajibannya.

3.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Ketersediaan Membantu Pekerjaan di Luar Divisi

Kemauan responden dalam membantu pekerjaan rekan kerja yang bekerja di luar divisi menunjukkan adanya kepedulian dari dalam diri responden terhadap PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang. Hal ini akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu dengan adanya kepedulian, mengindikasikan semangat kerja yang ada pada responden. Persepsi responden terhadap ketersediaan membantu pekerjaan di luar divisi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 15
Persepsi Responden terhadap Ketersediaan Membantu Pekerjaan di Luar Divisi

Nomor	Persepsi Responden terhadap Ketersediaan Membantu Pekerjaan di Luar Divisi	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Bersedia	0	0%
2.	Tidak Bersedia	3	9,09%
3.	Netral	16	48,49%
4.	Bersedia	14	42,42%
5.	Sangat Bersedia	0	0%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari Tabel 3.15 dapat diketahui bahwa sebesar 48,49% responden memilih jawaban netral yang berarti responden cukup bersedia untuk membantu pekerjaan rekan kerja yang berada di luar divisi responden. Hal ini diperkuat dengan adanya responden yang memilih jawaban bersedia sebesar 42,42%. Namun sebanyak 9,09% responden justru memilih jawaban tidak bersedia. Ketidaksediaan responden untuk membantu pekerjaan rekan kerja di luar divisi dapat dipengaruhi oleh

ketidakmampuan responden dalam melakukan pekerjaan milik rekan kerja tersebut, sehingga responden akan bersedia membantu jika dianggap sesuai dengan kemampuannya.

3.2.2.3 Persepsi Responden dalam Menyerahkan Hasil Kerja Lebih Cepat dari Waktu yang Ditentukan

Menyerahkan hasil pekerjaan kepada atasan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan mengindikasikan adanya bentuk kerja yang baik dan terstruktur dari diri responden. Semakin sering responden melakukan hal ini, maka akan semakin cepat responden dalam menyelesaikan seluruh tugas-tugasnya yang lain. Persepsi responden terhadap ketersediaan penyerahan hasil kerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 16
Persepsi Responden dalam Menyerahkan Hasil Kerja Lebih Cepat dari Waktu yang Ditentukan

Nomor	Persepsi Responden dalam Menyerahkan Hasil Kerja Lebih Cepat dari Waktu yang Ditentukan	Frekuensi	Persentase
1.	Tidak Pernah	0	0%
2.	Tidak Sering	3	9,09%
3.	Netral	10	30,30%
4.	Sering	19	57,58%
5.	Sangat Sering	1	3,03%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.16, dapat diketahui sebanyak 57,58% responden memilih jawaban sering, yang berarti dalam menyerahkan hasil kerja kepada atasan, responden sering melakukannya lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Hal

ini diperkuat dengan 30,30% responden memilih jawaban netral yang dapat dikatakan responden cukup sering menyerahkan hasil kerja kepada atasan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, dan 3,03% responden memilih jawaban sangat sering. Sedangkan 9,09% responden lainnya memilih jawaban tidak sering. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor dari responden itu sendiri, seperti pekerjaan yang dianggap berat, menunda dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lainnya sehingga akan menghambat kinerja PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang.

3.2.2.4 Persepsi Responden terhadap Ketersediaan untuk Segera Datang Ketika Dibutuhkan

Ketersediaan responden untuk segera datang ketika atasan atau rekan kerja membutuhkan bantuannya mengenai pekerjaan dapat diartikan bagaimana sikap responden ketika rekan kerja membutuhkannya. Ketika responden mau untuk segera datang ketika dibutuhkan, maka akan sangat membantu rekan kerja lain dalam melakukan pekerjaan. Selain akan membantu rekan kerja, sikap ini akan membantu perusahaan mencapai kinerja yang baik. Persepsi responden terhadap ketersediaan untuk segera datang ketika dibutuhkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 17
Persepsi Responden terhadap Ketersediaan untuk Segera Datang Ketika Dibutuhkan

Nomor	Persepsi Responden terhadap Ketersediaan untuk Segera Datang Ketika Dibutuhkan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Bersedia	0	0%
2.	Tidak Bersedia	0	0%
3.	Netral	14	42,42%
4.	Bersedia	15	45,46%
5.	Sangat Bersedia	4	12,12%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.17, dapat diketahui sebesar 45,46% responden memilih jawaban bersedia, yang berarti responden akan bersedia untuk segera datang ketika atasan atau rekan kerja membutuhkan bantuannya mengenai masalah pekerjaan. Berdasarkan Tabel 3.17 pula, dapat diketahui hampir semua responden dianggap bersedia untuk melakukannya. Hal ini diperkuat oleh 12,12% responden memilih jawaban sangat bersedia, dan sisanya, sebesar 42,42% responden memilih jawaban netral yang dapat diasumsikan cukup bersedia untuk segera datang ketika rekan kerja atau atasan membutuhkan bantuan dalam hal pekerjaan. Kemauan responden untuk segera datang ketika dibutuhkan dapat disebabkan oleh adanya rasa takut terhadap atasan dan juga adanya rasa ingin saling menolong sesama rekan kerja. Saling membantu dan tolong menolong dalam pekerjaan akan mempercepat PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang dalam mencapai targetnya.

3.2.2.5 Persepsi Responden dalam Mengeluh kepada PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang

Responden yang sering mengeluh kepada PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang ketika bekerja mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang biasanya berasal dari faktor beban pekerjaan yang telah diberikan, masalah gaji, atau yang lainnya dan akan berdampak saat responden melakukan pekerjaannya. Mengeluh di dalam perusahaan juga dapat berarti kurangnya rasa cinta responden terhadap perusahaan, sehingga *passion* dalam bekerja pun kurang. Persepsi responden terhadap ketersediaan untuk segera datang ketika dibutuhkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 18
Persepsi Responden dalam Mengeluh kepada
PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang

Nomor	Persepsi Responden dalam Mengeluh kepada PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sering	0	0%
2.	Sering	0	0%
3.	Netral	10	30,30%
4.	Tidak Sering	13	39,39%
5.	Tidak Pernah	10	30,30%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 3.18 di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 39,39% responden memilih jawaban tidak sering, yang berarti responden tidak sering memberikan keluhan terhadap apa saja yang ada di PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Sedangkan 30,30% responden memilih jawaban tidak pernah. Hal ini merupakan sesuatu yang baik, karena dengan demikian responden tidak

memiliki rasa ketidaksukaan saat bekerja di perusahaan, dan akan dengan nyaman melakukan pekerjaannya. Namun demikian, sebesar 30,30% responden lainnya memilih jawaban netral yang dapat diasumsikan bahwa responden cukup sering mengeluh kepada PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Hal ini dapat disebabkan adanya ketidakpuasan responden terhadap sesuatu hal yang diterapkan oleh perusahaan, dapat berkaitan dengan jam kerja, gaji, target, hubungan dengan sesama rekan kerja, dan sebagainya.

3.2.2.6 Persepsi Responden dalam Membesarkan Masalah yang Ada

Responden yang sering membesar-besarkan masalah yang ada di dalam PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang dapat dikatakan adanya indikasi pemberontakkan dari dalam diri responden terhadap perusahaan dan akan sangat berdampak negatif kepada kinerja responden itu sendiri maupun kinerja perusahaan karena dapat menimbulkan konflik. Persepsi responden dalam membesar-besarkan masalah yang ada dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 19

Persepsi Responden dalam Membesarkan Masalah yang Ada

Nomor	Persepsi Responden dalam Membesarkan Masalah yang Ada	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sering	0	0%
2.	Sering	0	0%
3.	Netral	16	48,49%
4.	Tidak Sering	10	30,30%
5.	Tidak Pernah	7	21,21%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 3.19, dapat diketahui bahwa sebanyak 48,49% responden memilih netral, yang dapat diasumsikan bahwa responden cukup sering membesar-besarkan masalah yang ada di dalam PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara responden dengan rekan kerjanya atau responden dengan atasannya, sehingga dapat memicu kesalahpahaman dan ketidaksukaan dari diri responden. Walaupun begitu, sebanyak 30,30% responden memilih jawaban tidak sering dan 21,21% responden lainnya memilih jawaban tidak pernah. Hal ini dapat dikatakan baik karena tidak seringnya atau tidak pernahnya responden dalam membesar-besarkan masalah yang ada maka dapat diindikasikan sedikit adanya konflik di dalam melakukan pekerjaan, yang nantinya akan membuat responden bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang baik sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.

3.2.2.7 Persepsi Responden untuk Menghargai Pekerjaan yang Diberikan

Memperhatikan dan menghargai setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh responden. Ketika responden setuju dan mau untuk memperhatikan dan menghargai setiap pekerjaan yang diberikan, maka dapat dikatakan bahwa responden akan bekerja dengan sangat hati-hati dan rinci, sehingga nantinya akan menghasilkan suatu hasil kerja yang baik. Persepsi responden dalam membesar-besarkan masalah yang ada dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 20
Persepsi Responden untuk Menghargai Pekerjaan yang Diberikan

Nomor	Persepsi Responden untuk Menghargai Pekerjaan yang Diberikan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2.	Tidak Setuju	0	0%
3.	Netral	3	9,09%
4.	Setuju	24	72,73%
5.	Sangat Setuju	6	18,18%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.20, dapat diketahui sebesar 72,73% responden memilih jawaban setuju, yang berarti responden setuju untuk memperhatikan dan menghargai pekerjaan yang telah diberikan oleh PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang kepadanya. Dengan begitu, responden setuju untuk bekerja secara hati-hati dan menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang nantinya akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Hal ini diperkuat dengan adanya 18,18% responden lainnya yang memilih jawaban sangat setuju yang berarti semua responden setuju untuk memperhatikan dan menghargai pekerjaan yang telah diberikan oleh PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Hal ini dapat disebabkan adanya kesadaran dari dalam diri responden untuk bekerja dengan baik demi mencapai tujuan bersama.

3.2.2.8 Persepsi Responden dalam Menjaga Hubungan Baik dengan Rekan Kerja

Menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja merupakan hal yang wajib dibina, karena tanpa adanya hubungan baik tidak mungkin suatu divisi kerja akan

bekerja dengan maksimal. Responden yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang baik pula, karena tidak adanya konflik. Hal ini akan mempengaruhi hasil kerja responden ke arah yang baik. Persepsi responden dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 21

Persepsi Responden dalam Menjaga Hubungan Baik dengan Rekan Kerja

Nomor	Persepsi Responden dalam Menjaga Hubungan Baik dengan Rekan Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Bersedia	0	0%
2.	Tidak Bersedia	0	0%
3.	Netral	22	66,67%
4.	Bersedia	9	27,27%
5.	Sangat Bersedia	2	6,06%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 3.21, dapat diketahui bahwa sebanyak 66,67% responden memilih jawaban netral, yang berarti responden cukup bersedia untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lainnya. Hal ini diperkuat dengan 6,06% responden memilih jawaban sangat bersedia, dan sisanya, 27,27% responden memilih jawaban bersedia. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa responden bersedia untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja sehingga terciptalah hubungan baik di dalam PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Hal ini juga akan mempermudah proses komunikasi responden dengan rekan kerja lainnya. Dengan adanya hubungan baik dengan sesama rekan kerja, maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan baik.

3.2.2.9 Persepsi Responden dalam Mengikuti Perkembangan dan Perubahan yang Ada

Keaktifan responden dalam mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada di dalam PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan aktifnya responden untuk mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada, maka mengindikasikan adanya kepedulian dari dalam diri responden terhadap perusahaan yang berarti responden bersedia untuk bekerja dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Persepsi responden dalam mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 22
Persepsi Responden dalam Mengikuti Perkembangan dan
Perubahan yang Ada

Nomor	Persepsi Responden dalam Mengikuti Perkembangan dan Perubahan yang Ada	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Aktif	0	0%
2.	Tidak Aktif	0	0%
3.	Netral	7	21,21%
4.	Aktif	24	72,73%
5.	Sangat Aktif	2	6,06%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.22, dapat diketahui sebanyak 72,73% responden memilih jawaban aktif, yang berarti adanya keaktifan dari diri responden dalam mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada di dalam PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Hal ini didukung oleh 6,06% responden lainnya yang memilih jawaban sangat aktif dan 21,21% responden lainnya memilih jawaban netral yang dapat

diasumsikan bahwa responden cukup aktif dalam mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada. Keaktifan responden dalam mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada dapat mengindikasikan adanya kepedulian terhadap perusahaan sehingga nantinya responden akan tau apa saja yang terjadi dan bekerja sesuai dengan perkembangan dan perubahan yang telah terjadi. Keaktifan ini dapat disebabkan adanya kemauan responden untuk mengikuti segala aturan, perubahan, dan info agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan perubahan yang ada. Sedangkan jika ada ketidakaktifan dari diri responden ini akan menyebabkan responden tidak mengetahui apa saja yang terjadi di dalam perusahaan, sehingga responden akan dinilai cuek oleh orang lain.

3.2.2.10 Persepsi Responden untuk Memberikan Masukan kepada PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang

Sering atau tidaknya responden dalam memberikan ide atau masukan kepada PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan. Hal ini berarti semakin sering responden memberikan ide, maka akan menambah saran dan masukan bagi perusahaan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik yang dalam hal ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Persepsi responden dalam mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 23
Persepsi Responden untuk Memberikan Masukan kepada
PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang

Nomor	Persepsi Responden untuk Memberikan Masukan kepada PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang	Frekuensi	Persentase
1.	Tidak Pernah	0	0%
2.	Tidak Sering	0	0%
3.	Netral	15	45,46%
4.	Sering	17	51,51%
5.	Sangat Sering	1	3,03%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.23, dapat diketahui sebesar 51,51% responden memilih jawaban sering, yang berarti responden sering dalam memberikan ide atau masukan kepada PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Hal ini dapat disebabkan adanya keinginan responden agar perusahaan berubah ke arah yang lebih baik sehingga nantinya dapat membantu dalam pencapaian tujuan bersama. Hal ini didukung dengan adanya 3,03% responden memilih jawaban sangat sering, dan 45,46% responden lainnya memilih jawaban netral yang dapat dikatakan bahwa responden cukup sering memberikan masukan atau ide kepada PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang.

3.2.2.11 Rekapitulasi Jawaban Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Setelah memberikan skor pada masing-masing jawaban responden yang ada di dalam kuesioner, maka dapat diketahui nilai rata-rata skor yang ada pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara keseluruhan. Penilaian ini

dilakukan dengan melakukan penyusunan rekapitulasi jawaban dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 3. 24
Rekapitulasi Jawaban Mengenai Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor					Skor Total (skor x F)	Mean
		1	2	3	4	5		
		F	F	F	F	F		
OCB1	33	0	2	12	18	1	117	3,55
OCB2	33	0	3	16	14	0	110	3,33
OCB3	33	0	3	10	19	1	117	3,55
OCB4	33	0	0	14	15	4	122	3,70
OCB5	33	0	0	10	13	10	132	4,00
OCB6	33	0	0	16	10	7	123	3,73
OCB7	33	0	0	3	24	6	135	4,09
OCB8	33	0	0	22	9	2	112	3,40
OCB9	33	0	0	7	24	2	127	3,85
OCB10	33	0	0	15	17	1	118	3,58
Mean Skor Variabel								3,68

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

OCB : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Keterangan:

- OCB1 : Ketersediaan mengerjakan pekerjaan rekan kerja
- OCB2 : Ketersediaan membantu pekerjaan di luar divisi
- OCB3 : Menyerahkan hasil kerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan
- OCB4 : Ketersediaan untuk segera datang ketika dibutuhkan
- OCB5 : Mengeluh kepada PT Askrido (Persero) Cabang Semarang
- OCB6 : Membesarkan masalah yang ada
- OCB7 : Menghargai pekerjaan yang diberikan
- OCB8 : Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja
- OCB9 : Mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada
- OCB10 : Memberikan masukan kepada PT Askrido (Persero) Cabang Semarang

Berdasarkan Tabel 3.24 di atas, dapat diketahui bahwa mean skor dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 3,68 yang dapat diartikan bahwa tingkat OCB karyawan PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang cukup tinggi. Sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah OCB7 sebesar 4,09 mengenai menghargai pekerjaan yang diberikan. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan dapat dikategorikan bersedia untuk menghargai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan untuk item pertanyaan yang memiliki nilai mean terendah yaitu OCB2 dengan nilai 3,33 mengenai ketersediaan membantu pekerjaan di luar divisi. Hal ini dapat dikategorikan bahwa tingkat ketersediaan karyawan untuk membantu pekerjaan rekan kerja yang berada di luar divisi cukup tinggi.

3.2.2.12 Kategorisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kategorisasi yang digunakan dalam variabel ini adalah sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi, dan sangat tinggi. Penilaian diberikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang digunakan untuk mengukur tingkat pengukuran interval dalam mengategorisasikan persepsi responden terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan data berupa jawaban yang telah diperoleh.

Jawaban yang ada di dalam kuesioner dikategorisasikan menjadi 5 kategori:

- a. Kategori sangat rendah dengan nilai 1
- b. Kategori rendah dengan nilai 2
- c. Kategori cukup tinggi dengan nilai 3
- d. Kategori tinggi dengan nilai 4
- e. Kategori sangat tinggi dengan nilai 5

Berdasarkan kategorisasi ini, dibuat lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I : Lebar interval

R : Rentang (skor tertinggi – skor terendah)

K : Jumlah kelas

Secara keseluruhan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari 10 pertanyaan dengan skor maksimal 50 dan skor minimal 10 dengan jumlah kelas 5. Maka perhitungan skor interval kelas untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K} = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Dapat diketahui interval kelas dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 8, maka tabel distribusi nilai kategorisasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 25
Kategorisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Nomor	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1.	10 – 18	Sangat Rendah	0	0%
2.	>18 – 26	Rendah	0	0%
3.	>26 – 34	Cukup Tinggi	4	12,12%
4.	>34 – 42	Tinggi	26	78,79%
5.	>42 – 50	Sangat Tinggi	3	9,09%
Jumlah			33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.25, dapat diketahui mayoritas responden berada pada kategori tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi, yaitu sebanyak 78,79% dan 9,09% responden berada pada kategori tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat tinggi. Hal ini merupakan hal yang baik, karena untuk meningkat kinerjanya, PT Askindo (Persero) Cabang Semarang akan selalu membutuhkan karyawan yang bekerja melebihi apa yang menjadi kewajibannya di perusahaan.

3.2.3 Kinerja Karyawan

Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Dalam penelitian ini, indikator kinerja karyawan yang digunakan antara lain kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Adapun persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

3.2.3.1 Persepsi Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Kualitas yang Diharapkan

Kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh PT Askrindo (Persero) Semarang akan mempengaruhi tingkat kinerja responden tersebut. Jika responden dapat melakukannya, maka hal ini mengindikasikan adanya hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Persepsi responden dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 26
Persepsi Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Kualitas yang Diharapkan

Nomor	Persepsi Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Kualitas yang Diharapkan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Bisa	0	0%
2.	Tidak Bisa	0	0%
3.	Netral	5	15,15%
4.	Bisa	24	72,73%
5.	Sangat Bisa	4	12,12%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3. 26 di atas, dapat diketahui sebesar 72,73% responden memilih jawaban bisa, yang berarti ketika bekerja, responden merasa bisa untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Selain itu, hampir semua responden dianggap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan karena 12,12% responden lainnya memilih jawaban sangat bisa dan sisanya, 15,15% responden memilih jawaban netral yang dapat dikatakan cukup bisa

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat disebabkan adanya kemampuan, kemauan dari responden untuk bekerja dengan teliti dan berusaha memenuhi harapan yang diinginkan oleh PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang.

3.2.3.2 Persepsi Responden dalam Melakukan Kesalahan Saat Bekerja

Seberapa seringkah responden melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya akan memiliki pengaruh langsung kepada tingkat kinerjanya. Saat responden sering melakukan kesalahan saat bekerja, maka akan menghambatnya dalam menyelesaikan tugas dan juga akan memperhambat PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang dalam mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Namun jika responden jarang melakukan kesalahan saat bekerja, maka hal ini menunjukkan bahwa responden telah mampu bekerja dengan baik. Persepsi responden dalam melakukan kesalahan saat bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 27

Persepsi Responden dalam Melakukan Kesalahan Saat Bekerja

Nomor	Persepsi Responden dalam Melakukan Kesalahan Saat Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Sering	0	0%
2.	Sering	0	0%
3.	Netral	13	39,39%
4.	Tidak Sering	16	48,49%
5.	Tidak Pernah	4	12,12%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 3.27 di atas, dapat diketahui bahwa 48,49% responden memilih jawaban tidak sering, yang berarti ketika menyelesaikan

pekerjaan, responden tidak sering melakukan kesalahan yang berarti pula bahwa responden telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini akan sangat membantu PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang dalam mencapai kinerja yang diharapkan sebelumnya. Sedangkan terdapat 12,12% responden yang memilih jawaban tidak pernah, yang mengindikasikan adanya kinerja yang baik dari responden. Namun terdapat 39,39% responden memilih jawaban netral yang dapat dikatakan cukup sering melakukan kesalahan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan adanya ketidaktelitian responden dalam melakukan pekerjaannya, atau responden merasa terkejar dengan waktu sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Jika hal ini dibiarkan, maka akan memperlambat perusahaan dalam mencapai targetnya.

3.2.3.3 Persepsi Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Kuantitas yang Diharapkan

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah diharapkan oleh PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang diartikan seberapa sering responden menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah target yang telah ditetapkan perusahaan. Jika responden sering melakukannya, secara otomatis tentunya akan berpengaruh kepada pencapaian target yang dimiliki oleh perusahaan. Persepsi responden dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diharapkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 28
Persepsi Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan
Kuantitas yang Diharapkan

Nomor	Persepsi Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Kuantitas yang Diharapkan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Bisa	0	0%
2.	Tidak Bisa	0	0%
3.	Netral	6	18,18%
4.	Bisa	25	75,76%
5.	Sangat Bisa	2	6,06%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 3.28, dapat diketahui sebesar 75,76% responden memilih jawaban bisa, yang berarti ketika menyelesaikan pekerjaan, responden merasa mampu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diharapkan oleh PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Hal ini didukung dengan adanya 6,06% responden memilih jawaban sangat bisa. Kemudian terdapat 18,18% responden memilih jawaban netral yang dapat dikatakan responden cukup bisa untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya keinginan dari responden itu sendiri untuk dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan demi kemajuan bersama.

3.2.3.4 Persepsi Responden dalam Bekerja Sesuai dengan Target

Bekerja sesuai dengan target dimaksudkan sebagai responden yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang dimilikinya pribadi demi mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan adanya target yang dimiliki secara pribadi dan

berasal dari dalam diri responden, maka dapat berarti bahwa responden telah memiliki rencana secara terorganisir agar pekerjaannya selesai. Responden yang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang dimilikinya, maka perlahan akan membantu responden tersebut dalam mencapai kinerjanya dengan baik. Persepsi responden dalam bekerja sesuai dengan target dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 29
Persepsi Responden dalam Bekerja Sesuai dengan Target

Nomor	Persepsi Responden dalam Bekerja Sesuai dengan Target	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Sesuai	0	0%
2.	Tidak Sesuai	0	0%
3.	Netral	13	39,39%
4.	Sesuai	18	54,55%
5.	Sangat Sesuai	2	6,06%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.29 dapat diketahui sebesar 54,55% responden memilih jawaban sesuai, yang berarti responden mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang dimilikinya sehingga responden tersebut dapat bekerja secara terstruktur dan nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini didukung dengan tidak adanya responden yang memilih jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai, dimana 6,06% responden memilih sangat sesuai, dan 39,39% responden lainnya memilih netral, yang dapat dikatakan responden bekerja cukup sesuai dengan target yang dimilikinya. Keinginan untuk bekerja secara terstruktur untuk memberikan hasil kerja yang baik merupakan salah satu alasan responden

mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang dimilikinya, dan cara ini dianggap efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.

3.2.3.5 Persepsi Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diartikan sebagai seberapa seringkah responden menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketika responden tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, maka akan menghambat terselesainya pekerjaannya, dan juga akan menghambat PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang dalam mencapai target yang telah ditentukan. Persepsi responden dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 30

Persepsi Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Nomor	Persepsi Responden dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Bisa	0	0%
2.	Tidak Bisa	0	0%
3.	Netral	14	42,42%
4.	Bisa	16	48,49%
5.	Sangat Bisa	3	12,12%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.30 di atas, dapat diketahui sebanyak 48,49% responden memilih jawaban bisa, yang berarti responden merasa dapat atau mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini

merupakan sesuatu yang baik, dikarenakan akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai targetnya dan akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Tidak ada responden yang memilih jawaban tidak bisa dan sangat tidak bisa, yang berarti semua responden bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dimana 12,12% responden memilih jawaban sangat bisa, dan 42,42% responden lainnya memilih jawaban netral yang dapat dikatakan responden cukup bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini disebabkan adanya tuntutan yang berasal dari PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang agar semua pekerjaan yang dimiliki responden akan membantu perusahaan meningkatkan kinerjanya.

3.2.3.6 Persepsi Responden untuk Datang Tepat Waktu Ketika Bekerja

Datang tepat waktu ketika bekerja dapat menunjukkan adanya kepatuhan responden terhadap aturan yang dibuat oleh perusahaan, yang dengan hal ini merupakan salah satu cara menghormati dan menepati janji yang telah disepakati. Responden yang semakin jarang datang tepat waktu ketika bekerja mengindikasikan adanya ketidakpatuhan terhadap aturan yang telah dibuat oleh PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang, dan akan memperhambat dirinya maupun perusahaan dalam mencapai target. Persepsi responden untuk dapat tepat waktu ketika bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 31
Persepsi Responden untuk Datang Tepat Waktu Ketika Bekerja

Nomor	Persepsi Responden untuk Datang Tepat Waktu Ketika Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	Tidak Pernah	0	0%
2.	Tidak Sering	0	0%
3.	Netral	8	24,24%
4.	Sering	19	57,58%
5.	Sangat Sering	6	18,18%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.31 dapat diketahui sebanyak 57,58% responden memilih jawaban sering, yang berarti mayoritas responden sering datang tepat waktu ketika bekerja. Hal ini diperkuat dengan 18,18% responden lainnya memilih jawaban sangat sering. Semakin sering responden datang tepat waktu maka mengindikasikan adanya kepatuhan terhadap aturan yang telah dibuat oleh PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang demi menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 24,24% responden memilih jawaban netral yang dapat dikatakan responden cukup sering datang tepat waktu ketika bekerja.

3.2.3.7 Persepsi Responden dalam Bekerja Sama dengan Rekan Kerja

Kemauan responden untuk melakukan kerja sama dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan dimaksudkan saling membantu mengenai pekerjaan di dalam PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang. Jika hal ini dapat terus dilakukan, maka mengindikasikan adanya komunikasi dan hubungan yang baik antara responden dengan rekan kerjanya dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi dalam bekerja dibutuhkan agar segala sesuatu dapat dengan mudah terkoordinir. Persepsi

responden dalam bekerja sama dengan rekan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 32
Persepsi Responden dalam Bekerja Sama dengan Rekan Kerja

Nomor	Persepsi Responden dalam Bekerja Sama dengan Rekan Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Bersedia	0	0%
2.	Tidak Bersedia	0	0%
3.	Netral	6	18,18%
4.	Bersedia	24	72,73%
5.	Sangat Bersedia	3	9,09%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 3.32 di atas, dapat diketahui bahwa 72,73% responden memilih jawaban bersedia yang berarti responden bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya di PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang terkait masalah pekerjaan.. Hal ini telah menggambarkan bahwa hampir semua responden bersedia untuk melakukannya, dimana 9,09% responden memilih jawaban sangat bersedia, dan 18,18% responden lainnya memilih jawaban netral yang dapat dikatakan bahwa responden cukup bersedia untuk melakukan kerja sama dengan rekan kerjanya. Dengan adanya kerja sama yang baik antara responden dengan kerjanya, maka akan baik pula kinerja yang dihasilkan.

3.2.3.8 Persepsi Responden terhadap Kemampuan Berkomunikasi dalam Bekerja

Kemampuan responden berkomunikasi dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang sangat dibutuhkan ketika bekerja. Hal ini dikarenakan akan mempermudah koordinasi

dan dengan adanya komunikasi, maka responden dapat menghasilkan sebuah hasil kerja yang baik. Selain itu, komunikasi berperan sebagai penghubung antar individu yang berbeda tersebut dan disatukan untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan. Persepsi responden dalam bekerja sama dengan rekan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 33

Persepsi Responden terhadap Kemampuan Berkomunikasi dalam Bekerja

Nomor	Persepsi Responden terhadap Kemampuan Berkomunikasi dalam Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tidak Mampu	0	0%
2.	Tidak Mampu	0	0%
3.	Netral	7	21,21%
4.	Mampu	16	48,49%
5.	Sangat Mampu	10	30,30%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.33 di atas, diketahui responden yang memilih jawaban mampu memiliki jumlah sebesar 48,49%. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah mampu untuk berkomunikasi mengenai pekerjaan dengan rekan kerjanya di PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Hal ini didukung dengan 30,30% responden memilih jawaban sangat mampu. Adanya kemampuan responden dalam berkomunikasi menunjukkan adanya suasana yang nyaman di dalam perusahaan sehingga membuat responden semakin senang untuk bekerja di PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang. Komunikasi sangat penting keberadaannya di dalam sebuah pekerjaan, dengan adanya komunikasi maka akan mempermudah koordinasi di dalamnya.

3.2.3.9 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Setelah memberikan skor pada masing-masing jawaban responden yang ada di dalam kuesioner, maka dapat diketahui nilai rata-rata skor yang ada pada variabel kinerja karyawan secara keseluruhan. Penilaian ini dilakukan dengan melakukan penyusunan rekapitulasi jawaban dari 33 responden dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 3. 34

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor					Skor Total (skor x F)	Mean
		1	2	3	4	5		
		F	F	F	F	F		
KK1	33	0	0	5	24	4	131	3,97
KK2	33	0	0	13	16	4	123	3,73
KK3	33	0	0	6	25	2	128	3,88
KK4	33	0	0	16	18	2	130	3,94
KK5	33	0	0	14	16	3	121	3,67
KK6	33	0	0	8	19	6	130	3,94
KK7	33	0	0	6	24	3	129	3,91
KK8	33	0	0	7	16	10	135	4,09
Mean Skor Variabel								3,89

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

KK : Kinerja Karyawan

Keterangan:

KK1 : Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan

KK2 : Melakukan kesalahan saat bekerja

KK3 : Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diharapkan

KK4 : Bekerja sesuai dengan target

KK5 : Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

KK6 : Datang tepat waktu ketika bekerja

KK7 : Bekerja sama dengan rekan kerja

KK8 : Kemampuan berkomunikasi dalam bekerja

Berdasarkan Tabel 3.34 di atas, dapat diketahui bahwa mean skor dari variabel kinerja karyawan adalah 3,89. Sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah KK8 sebesar 4,09 mengenai kemampuan berkomunikasi dalam bekerja. Sedangkan untuk item pertanyaan yang memiliki nilai mean terendah yaitu KK5 dengan nilai 3,67 mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3.2.3.10 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategorisasi yang digunakan dalam variabel ini adalah sangat buruk, buruk, cukup baik, baik, dan sangat baik. Penilaian diberikan terhadap variabel kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur tingkat pengukuran interval dalam mengategorisasikan persepsi responden terhadap tingkat kinerja karyawan berdasarkan data berupa jawaban yang telah diperoleh. Jawaban yang ada di dalam kuesioner dikategorisasikan menjadi 5 kategori:

- a. Kategori sangat buruk dengan nilai 1
- b. Kategori buruk dengan nilai 2
- c. Kategori cukup baik dengan nilai 3
- d. Kategori baik dengan nilai 4
- e. Kategori sangat baik dengan nilai 5

Berdasarkan kategorisasi ini, dibuat lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I : Lebar interval

R : Rentang (skor tertinggi – skor terendah)

K : Jumlah kelas

Secara keseluruhan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari 8 pertanyaan dengan skor maksimal 40 dan skor minimal 8 dengan jumlah kelas 5. Maka perhitungan skor interval kelas untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K} = \frac{40 - 8}{5} = 6,4$$

Dapat diketahui interval kelas dari variabel kinerja karyawan adalah 8, maka tabel distribusi nilai kategorisasi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 35
Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Nomor	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1.	8 – 14,4	Sangat Buruk	0	0%
2.	>14,4 – 20,8	Buruk	0	0%
3.	>20,8 – 27,2	Cukup Baik	3	9,09%
4.	>27,2 – 33,6	Baik	22	66,67%
5.	>33,6 – 40	Sangat Baik	8	24,24%
Jumlah			33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.25, dapat diketahui 66,67% responden berada pada kategori tingkat kinerja karyawan baik, yang berarti responden memiliki kinerja

yang tinggi. Sedangkan sisanya, sebesar 24,24% responden berada di kategori sangat baik yang berarti responden memiliki tingkat kinerja yang sangat baik. Hal ini merupakan hal yang baik, dan dapat mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang baik dari PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang.

3.3 Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi sederhana, uji regresi berganda, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS versi 21, seperti yang disajikan di bawah ini.

3.3.1 Analisis Tabulasi Silang (*Cross Tab*) antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Analisis tabel silang merupakan penyajian data dalam bentuk tabel, yang digunakan untuk mengetahui penyebaran responden berdasarkan variabel penelitian yang dianalisis. Di bawah ini telah disajikan tabulasi silang antar variabel bebas, yaitu stres kerja dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3. 36
Tabulasi Silang antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Stres Kerja					Total
	Sangat Tinggi	Tinggi	Cukup Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
Sangat Buruk	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Buruk	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Cukup Baik	0 0,00%	0 0,00%	2 6,06%	2 6,06%	0 0,00%	4 12,12%
Baik	0 0,00%	0 0,00%	1 3,03%	20 60,61%	4 12,12%	25 75,76%
Sangat Baik	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	4 12,12%	4 12,12%
Total	0 0,00%	0 0,00%	3 9,09%	22 66,67%	8 24,24%	33 100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.36 di atas dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja karyawan termasuk kategori rendah dengan total Persentase sebesar 66,67%. Selain itu dapat diketahui pula bahwa stres kerja yang rendah tersebut memiliki atau memiliki tingkat kinerja karyawan dengan kategori baik dengan Persentase 60,61%. Hal ini dapat disimpulkan jika tingkat stres kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang akan baik.

3.3.2 Koefisien Korelasi antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi adalah indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan, meliputi kekuatan hubungan dan bentuk atau arah hubungan (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2014:48).

Pada bagian ini korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel stres kerja (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Di bawah ini telah disajikan tabel perhitungan korelasi menggunakan program IBM SPSS versi 21:

Tabel 3. 37
Hasil Uji Korelasi antara Stres Kerja dengan
Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,777	,770	1,582

a. Predictors: (Constant), x1
0,882

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.37 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,882 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

3.3.3 Koefisien Determinasi antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2014:49) mengatakan bahwa koefisien determinasi merupakan angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih (variabel bebas) terhadap naik/turunnya variabel yang lain (variabel terikat). Koefisien Determinasi dapat dihitung menggunakan program IBM SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 3. 38
Hasil Uji Koefisien Determinasi Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,777	,770	1,582

b. Predictors: (Constant), x1

0,882

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Koefisien Determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

$$KD = 0,777 \times 100\%$$

$$= 77,7\%$$

Berdasarkan Tabel 3.38 di atas, dapat diketahui bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0,777, sehingga nilai koefisien determinasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan adalah 77,7%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang sebesar 77,7% sedangkan sisanya yaitu 22,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

3.3.4 Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2010:270).

Dimana dalam hal ini stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX_1$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan

X₁ = stres kerja

Perhitungan uji regresi sederhana dilakukan dengan bantuan program komputer IBM SPSS versi 21, yang telah disajikan di bawah ini:

Tabel 3. 39
Hasil Uji Regresi Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,881	2,799		,672	,506
	x1	-1,271	,122	,882	10,401	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.39 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya konstanta adalah 1,881 dan besarnya nilai koefisien regresi sederhana stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah (-1,271). Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 1,881 - 1,271X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- a) Nilai konstanta 1,881 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel stres kerja maka besarnya nilai pada variabel kinerja karyawan adalah 1,881
- b) Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (-1,271). Hal ini berarti bahwa stres kerja akan memberikan pengaruh negatif sebesar 1,271 terhadap kinerja karyawan.
- c) Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka tingkat stres kerja harus diturunkan. Sehingga apabila tingkat stres kerja turun, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat.

3.3.5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah stres kerja (X_1) secara individual berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan (Y)

Dimana:

Level signifikan 0,05 (5%)

$$df = (n-k) = 33-2 = 31$$

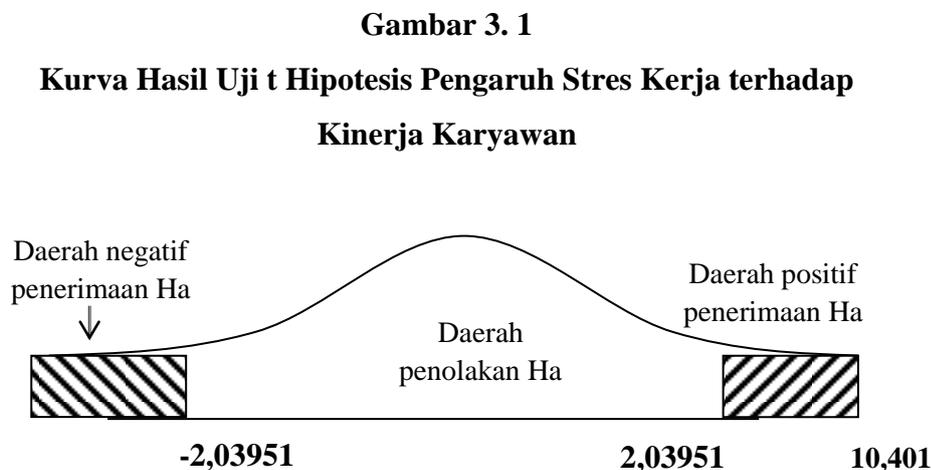
$$t \text{ tabel} = 2,03951$$

$$t \text{ hitung} = 10,401$$

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. H_0 = stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H_a = stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$
4. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

Maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung 10,401 lebih besar dari t tabel yaitu 2,03951. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif dan signifikan dapat diartikan jika tingkat stres kerja turun maka tingkat kinerja karyawan PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang meningkat. Adapun gambar kurva dari pengujiannya adalah sebagai berikut:



3.4 Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi sederhana, uji regresi berganda, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS versi 21, seperti yang disajikan di bawah ini.

3.4.1 Analisis Tabulasi Silang (*Cross Tab*) antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan

Analisis tabel silang merupakan penyajian data dalam bentuk tabel, yang digunakan untuk mengetahui penyebaran responden berdasarkan variabel penelitian yang dianalisis. Di bawah ini telah disajikan tabulasi silang antar variabel bebas, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3. 40
Tabulasi Silang antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan
Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi	
Sangat Buruk	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Buruk	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Cukup Baik	0 0,00%	0 0,00%	1 3,03%	3 9,09%	0 0,00%	4 12,12%
Baik	0 0,00%	0 0,00%	2 6,06%	18 54,55%	6 18,18%	26 78,79%
Sangat Baik	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 3,03%	2 6,06%	3 9,09%
Total	0 0,00%	0 0,00%	3 9,09%	22 66,67%	8 24,24%	33 100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.40 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* termasuk dalam kategori tinggi dengan total Persentase sebesar 66,67%. Selain itu dapat diketahui pula bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi tersebut memiliki atau mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dengan kategori baik dengan Persentase 54,55%. Hal ini dapat disimpulkan jika tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* semakin tinggi, maka kinerja karyawan PT Askrido (Persero) Cabang Semarang akan baik.

3.4.2 Koefisien Korelasi antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi adalah indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan, meliputi kekuatan hubungan dan bentuk atau arah hubungan (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2014:48).

Dalam hal ini korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Di bawah ini telah disajikan tabel perhitungan korelasi menggunakan program IBM SPSS versi 21:

Tabel 3. 41
Hasil Uji Korelasi antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,431	2,488

a. Predictors: (Constant), x2
0,670

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.41 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan sebesar 0,670 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

3.4.3 Koefisien Determinasi antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan

Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2014:49) mengatakan bahwa koefisien determinasi merupakan angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih (variabel bebas) terhadap naik/turunnya variabel yang lain (variabel terikat). Koefisien Determinasi dapat dihitung menggunakan program IBM SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 3.42
Hasil Uji Koefisien Determinasi antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,431	2,488

a. Predictors: (Constant), x2

0,670

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Koefisien Determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

Dimana:

$$KD = 0,449 \times 100\%$$

$$= 44,9\%$$

Berdasarkan Tabel 3.42 di atas, dapat diketahui bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0,449, sehingga nilai koefisien determinasi antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan adalah 44,9%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Askrido (Persero) Cabang Semarang sebesar 44,9% sedangkan sisanya yaitu 55,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

3.4.4 Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2010:270). Dimana dalam hal ini *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan

$X_2 = \text{Organizational Citizenship Behavior (OCB)}$

Perhitungan uji regresi sederhana dilakukan dengan bantuan program komputer IBM SPSS versi 21, yang telah disajikan di bawah ini:

Tabel 3. 43
Hasil Uji Regresi Sederhana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,572	5,245		,872	,390
	x2	,715	,142	,670	5,027	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.43 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya konstanta adalah 4,572 dan besarnya nilai koefisien regresi sederhana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan adalah 0,715. Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 4,572 + 0,715X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- a) Nilai konstanta 4,572 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka besarnya nilai pada variabel kinerja karyawan adalah 4,572
- b) Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,715. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memberikan pengaruh positif sebesar 0,715 terhadap kinerja karyawan.
- c) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) harus dinaikkan. Sehingga apabila tingkat

Organizational Citizenship Behavior (OCB) naik, maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

3.4.4 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) secara individual berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan (Y)

Dimana:

Level signifikan 0,05 (5%)

$df = (n-2) = 33-2 = 31$

t tabel = 2,03951

t hitung = 5,027

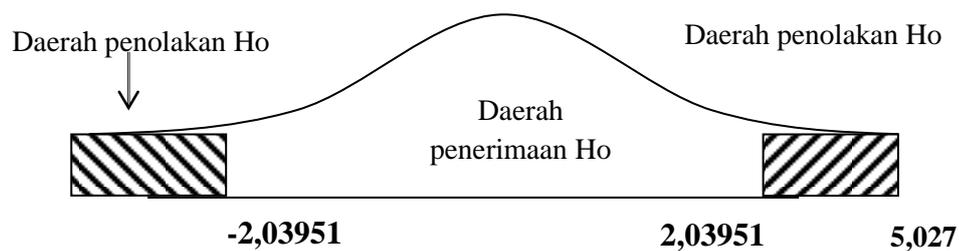
Dengan kriteria sebagai berikut :

1. $H_0 = \textit{Organizational Citizenship Behavior}$ (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. $H_a = \textit{Organizational Citizenship Behavior}$ (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t-hitung \leq t-tabel
4. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t-hitung $>$ t-tabel

Maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung 5,027 lebih besar dari t tabel yaitu 2,03951. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Adapun gambar kurva dari pengujiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 3. 2
Kurva Hasil Uji t Hipotesis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan



3.5 Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Di bawah ini telah disajikan hasil analisis pengaruh stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan:

3.5.1 Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi adalah indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan, meliputi kekuatan hubungan dan bentuk atau arah hubungan (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2014:48). Di bawah ini telah disajikan tabel perhitungan korelasi antara stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan:

Tabel 3. 44
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,785	,770	1,582

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.44 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,886 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

3.5.2 Koefisien Determinasi Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2014:49) mengatakan bahwa koefisien determinasi merupakan angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih (variabel bebas) terhadap naik/turunnya variabel yang lain (variabel terikat). Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar Persentase sumbangan variabel stres kerja (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien Determinasi dapat dihitung menggunakan program IBM SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 3. 45
Hasil Uji Koefisien Determinasi Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,785	,770	1,582

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Koefisien Determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

Dimana:

$$KD = 0,785 \times 100\%$$

$$= 78,5\%$$

Berdasarkan tabel 3.45 di atas, dapat diketahui bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0,785, sehingga nilai koefisien determinasi antara stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan adalah 78,5%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan PT Askrindo (Persero) Cabang Semarang sebesar 78,5% sedangkan sisanya yaitu 21,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

3.5.3 Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (variabel terikat), bila dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2010: 277).

Persamaan regresi untuk dua variabel independen adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = stres kerja

X₂ = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a = Konstanta persamaan regresi

b₁ = Koefisien regresi variabel stres kerja

b₂ = Koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perhitungan uji regresi berganda dilakukan dengan bantuan program komputer IBM SPSS versi 21, yang telah disajikan di bawah ini:

Tabel 3. 46
Hasil Uji Regresi Berganda Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,063	3,403		-,018	,985
	x1	-1,154	,169	,800	6,833	,000
	x2	,125	,125	,118	1,004	,323

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.46 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya konstanta adalah (-0,063) dan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah (-1,154) dan koefisien regresi untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 0,125. Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = (-0,063) - 1,154X_1 + 0,125X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- a) Nilai konstanta (-0,063) menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka besarnya nilai pada variabel kinerja karyawan adalah (-0,063)
- b) Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (-1,154). Hal ini berarti bahwa stres kerja akan memberikan pengaruh negatif sebesar 1,154 terhadap kinerja karyawan.
- c) Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,125. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memberikan pengaruh positif sebesar 0,125 terhadap kinerja karyawan.

3.5.4 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengkaji apakah variabel independen yang dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) secara bersama berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap

variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

Ha: Terdapat pengaruh antara stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

Nilai F_{tabel} diketahui dengan melihat tabel F yang disesuaikan dengan df_1 dan df_2 dengan signifikansi 5% atau 0,05. Untuk memperoleh df_1 dan df_2 maka menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$$

$$= 3 - 1$$

$$= 2$$

$$df_2 = n - k - 1$$

$$= 33 - 2 - 1$$

$$= 30$$

Berdasarkan ketentuan di atas maka nilai F tabel diperoleh sebesar 3,32. Sedangkan untuk nilai F hitung dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan program komputer IBM SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 3. 47
Hasil Uji Signifikansi (Uji F) Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,203	2	136,601	54,612	,000 ^b
	Residual	75,039	30	2,501		
	Total	348,242	32			

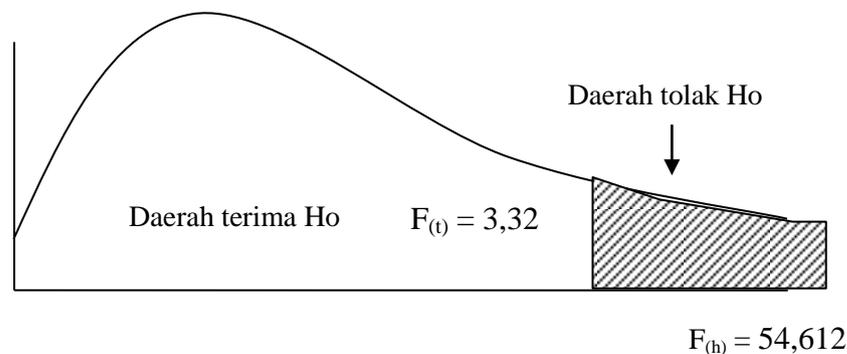
a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.47 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 54,612 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu 54,612 > 3,32 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang. Adapun gambar kurva dari pengujiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 3. 3
Kurva Hasil Uji F Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*
(OCB) terhadap Kinerja Karyawan



3.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan memaparkan pembahasan mengenai analisis hasil penelitian yang telah dilakukan , yaitu sebagai berikut:

Stres kerja memiliki tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,882, terletak pada interval 0,80 – 1,000. Jika dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi yang diberikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 77,7%. Menurut Handoko (2014: 201-202) bila stres terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Berdasarkan teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang disebabkan adanya beban kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Askrimdo (Persero) Cabang Semarang. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai analisis koefisien

regresinya sebesar (-1,271) dan nilai t hitung (10,401) > t tabel (2,03951) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,670, dengan interval 0,60 – 0,799. Dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi yang diberikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan sebesar 44,9%, Menurut Robbins dan Judge (2008:48), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Podsakoff *et al.* (1998) dalam jurnal Fitriastuti (2013:107), membuktikan bahwa OCB memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berperilaku OCB memiliki kinerja yang lebih baik dibanding perusahaan lain. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai analisis koefisien regresinya sebesar 0,715 dan nilai t hitung (5,027) > t tabel (2,03951) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama memiliki tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,886, karena terletak pada interval 0,80 – 1,000. Dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi yang diberikan stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan sebesar 78,5%. Hasil koefisien regresi pada uji regresi berganda untuk stres kerja sebesar (-1,154) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,125.

Nilai F hitung (54,612) > F tabel (3,32) dan nilai signifikan 0,05, ini menyatakan stres kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kurang dari 0,05.