

## LAPORAN PENELITIAN

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada Mss Group**



Disusun Oleh:

Ketua Peneliti

DR. Alex Zami, SE., MM  
NIDN 0307096101

Anggota:

Dr. Yopi Yulius MM      NIDN 0323046701

Moh Ainul Yakim      NIM 2017021004

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I**

**2021**

### HALAMAN PENGESAHAN

1.	Judul Penelitian	:	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Pada Mss Group
2.	Bidang Ilmu Penelitian	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
3.	Ketua Peneliti:		
	a. Nama Lengkap dan Gelar	:	DR.Alex Zami .SE.MM
	b. Jenis Kelamin	:	Laki Laki
	c. NIDN	:	0307096101
	d. Golongan/Pangkat	:	III C / Lektor
	e. Program Studi	:	S 1Manajemen
	f. Email	:	Alexzami@yahoo.co.id
4.	Anggota Tim Peneliti	:	1.Dr. Yopi Yulius MM NIDN 0323046701 2.Moh Ainul Yajin NIM 2017 021004
5.	Waktu Penelitian	:	Maret – Juli 2021
6.	Biaya Penelitian		
	a. Jumlah	:	Rp 3.250.000
	b. Sumber	:	STIE Y.A.I
7.	Publikasi	:	Perpustakaan STIE Y.A.I

Jakarta, 31 Juli 2021

Mengetahui  
Ketua Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat STIE Y.A.I

Ketua Peneliti



(Dr. Nuzulul Hidayati, M.M., Ak)  
NIDN : 0317045702



(Dr.Alex Zami .SE.MM)  
NIDN: 0307096101

Menyetujui,  
Ketua STIE Y.A.I



(Dr. Reschiwati, SE, MM, AK, CA)  
NIDN : 0309116603

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	2
DAFTAR ISI.....	3
DAFTAR GAMBAR.....	4
DAFTAR TABEL.....	5
DAFTAR LAMPIRAN.....	6
KATA PENGANTAR .....	7
ABSTRAK.....	8
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>9</b>
1.1 Latar Belakang.....	9
1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1.3 Perumusan Masalah Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR.....</b>	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Teori .....	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	13
2.3 Kerangka Pemikiran .....	18
2.4 Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
3.1 Populasi dan Sampel.....	21
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	21
3.3 Rancangan Analisis.....	24
<b>BAB HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>25</b>
<b>IV</b>	
4.1 Deskripsi Objke Penelitian.....	26
4.2 Uji Kualitas Data.....	26
4.3 Uji Statistik Deskriptive.....	26
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	28
4.5 Uji Hipotesis.....	29
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	30
<b>BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI.....</b>	<b>34</b>
5.1 Kesimpulan.....	34
5.2 Implikasi.....	34
5.3 Saran.....	35
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>36</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>37</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1	Pengukuran Nilai Variabel Dengan Sistem Skala Likert.....	22
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior.....	22
Tabel 4.1	Distribusi Responden Karyawan.....	25
Tabel 4.2	Interval Kelas Variabel	26
Tabel 4.3	Uji Parsial ( Uji t)	29
Tabel 4.4	Uji Silmultan	30

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 19

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Tugas Penelitian..... 38

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta bimbingan kekuatan lahir dan batin, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada Mss Group. Terselesainya penelitian ini berkat bantuan dan dukungan semua pihak. Untuk itu pada kesempatan yang sangat berharga ini tidak lupa peneliti ucapkan terima kasih yang tidak terhingga terutama kepada :

1. Ibu Dr. Reschiwati, S.E., M.M., Ak.,CA selaku Ketua STIE Y.A.I
2. Ibu Ida Musdafiah, SE.MM , selaku Ka prodi Manajemen S1 STIE Y.A.I
3. Ibu Dr. Nuzulul Hidayati, SE.MM.Ak.CA , selaku Kepala LPPM STIE Y.A.I
4. Pimpinan dan Karyawan Mss Group

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini masih jauh dari sempurna ,oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca. Akhir kata peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat .

Jakarta, 31 Juli 2021

Ketua Peneliti .



Dr. Alex Zami .SE.MM

**ABSTRAK** : Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan MSS Group. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai MSS Group di Jakarta yang diambil secara acak. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS 24. Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dengan signifikan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan pada MSS Group di Jakarta dengan nilai kontribusi (*R Square*) sebesar 70% dan nilai F hitung sebesar 81,364 > dari F tabel 2,69 adapun variabel yang paling dominan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan adalah Variabel komitmen organisasional.

**Kata Kunci** : Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional , Iklim Organisasi , *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.LATAR BELAKANG MASALAH**

MSS Group merupakan perusahaan spesialis HVAC yang melayani masyarakat Indonesia dari bongkar-pasang AC, instalasi unit, pipa, ducting, maupun perbaikan, penggantian spare part, dan service rutin cuci maintenance sejak tahun 1998. Sejak 2015, MSS Group terdiri dari 3 (tiga) Perusahaan yaitu : PT Mitra Sejuk Selaras yang bergerak di bidang sales *project* dan *rental* HVAC, PT Mitra Sahabat Selaras (Icool) yang bergerak dibidang perbaikan dan pemeliharaan HVAC, dan yang terakhir PT Mitra Supply Sentosa yang bergerak dibidang pengadaan material HVAC.

Dalam mewujudkan visi dan misinya MSS Group perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten karena tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting suatu perusahaan. Teknologi yang digunakan sudah sempurna, jika kapasitas dan kualitas sumber daya manusia tidak seimbang, maka efektivitas dan efisiensi perusahaan tidak akan berjalan normal. Ketika seorang karyawan melakukan segala sesuatu di luar deskripsi pekerjaannya, dia tidak tergerak oleh apa yang bermanfaat baginya, tetapi karena jika dia dapat membantu dan melakukan lebih banyak hal yang dapat meningkatkan efisiensi perusahaan, inisiatif pribadi akan menjadi semacam kepuasan. situasi dapat disebut (OCB).

Setiap organisasi atau perusahaan Mengharapkan kinerja terbaik dari karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan peran, jabatan dan tanggung jawabnya dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai yang baik juga menuntut pegawai tidak hanya melakukan pekerjaan utama (dalam peran), tetapi juga melakukan pekerjaan di luar pekerjaan utama (peran ekstra). Perilaku peran tambahan ini disebut (OCB). Perilaku ini melibatkan berbagai perilaku, termasuk membantu karyawan lain dan secara sukarela mengambil tugas tambahan.

Menurut Budihardjo (2014:160), OCB tidak termasuk dalam job description karyawan, tetapi sangat dinanti karena mendukung peningkatan efektivitas dan tingkat kelangsungan hidup perusahaan, terutama di perusahaan yang semakin kompetitif. (OCB) bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam uraian tugas dalam kontrak, tetapi atas inisiatif sendiri karyawan tersebut.

Masuk akal untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja akan memiliki efek positif pada OCB. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya mengembalikan perilaku positif, termasuk OCB. Definisi kepuasan kerja yang diterima secara umum yang diberikan oleh Locke (1976) adalah "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang". Sebagai konsep global dan konsep yang mengandung dua aspek, kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja internal (tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri) dan kepuasan kerja

eksternal (kepuasan seseorang) tidak ada hubungannya dengan pekerjaan itu sendiri). Chiu & Chen, 2005).

Selain kepuasan kerja, dari hasil penelitian pendahuluan juga diperoleh kesungguhan dan komitmen dari karyawan itu sendiri. Karena jam lembur tertentu, karyawan memberikan jam lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan sepenuh hati, sepenuh hati, konsentrasi, pikiran, tenaga, waktu, dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan.

Allen dan Mayer (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mempertahankan kesatuan dengan organisasi selama periode waktu tertentu. Selain itu, komitmen organisasional merupakan kesediaan individu terhadap organisasi, dengan tiga ciri utama, yaitu komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Menurut Mowday, Porter, & Steers (1982), komitmen organisasi adalah keinginan untuk terus menjadi anggota organisasi, mempercayai dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia melayani kepentingan organisasi. organisasi.

Dalam penelitian Meylandani (2013), *organizational citizenship behavior (OCB)* juga dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara iklim organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (*OCB*). Perusahaan harus mengutamakan iklim organisasi yang kondusif, jika iklim organisasi perusahaan baik maka dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan berdampak pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan, oleh karena itu diperlukan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Semua tugas yang diberikan organisasi kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik. Jika karyawan merasa suasana organisasi perusahaan kondusif, berarti suasana organisasi memenuhi kebutuhan karyawan secara keseluruhan, membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dan menciptakan organisasi yang baik di dalamnya. organisasi Suasana yang sesuai dengan kebutuhan karyawan di masa yang akan datang akan membangkitkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif bagi terwujudnya tujuan organisasi. Suasana di dalam perusahaan akan menentukan bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur (Purwanti dan Nurhayati, 2016).

Perubahan iklim organisasi memberikan dampak yang besar, dan perubahan organisasi yang lebih baik akan menyebabkan anggota organisasi memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Jika organisasi memperhatikan dan peduli terhadap karyawan, maka akan membuat mereka memberikan kembali kepada organisasi dengan melakukan perilaku konstruktif selain persyaratan kerja organisasi, dan apakah organisasi

dapat memberikan suasana persepsi positif oleh karyawan, yang akan mengarah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Prihatsanti dan Dewi, 2010).

## 1.2.TUJUAN DAN PENELITIAN

Tujuan penelitian pada MSS Group adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group.

Manfaat penelitian ini adalah :

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk bahan informasi ilmiah dan landasan penelitian selanjutnya yang relevan, khususnya terhadap variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Secara praktis penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi bagi Perusahaan , yaitu sebagai informasi dan masukan yang dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group.

## 1.2.RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group ?
4. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group ?

## **BAB II**

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **2.1 TINJAUAN TEORI**

##### **Organizational Citizenship Behavior (Ocb)**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang di dasari oleh rasa sukarela (kehendak hati) untuk melakukan pekerjaan diluar dari *job desc* yang dimilikinya tanpa mengharapkan *reward* dari perusahaan. Konsep *organizational citizenship behavior* (OCB) pertama kali diperkenalkan Organ pada pertengahan tahun 1980-an dan terus berkembang dan meluas.

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Organ (1988) mengatakan bahwa orang yang melakukan *organizational citizenship behavior* dikenal sebagai “tentara yang baik”. Ada lima dimensi OCB menurut Organ yaitu sebagai berikut : *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtesy* (bersikap sopan), *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama)

##### **Kepuasan Kerja**

Dengan mengacu pada prinsip-prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai kajian, upaya manajemen dalam mempersiapkan sarana dan prasarana yang memadai, memenuhi kebutuhan finansial dan peluang pengembangan diri karyawan, memungkinkan setiap karyawan mencapai kepuasan kerja. Karyawan yang berkinerja baik, jika memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Robbins dan Judge (dalam Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al. dalam Munandar (2004:74) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kesempatan promosi, Kepuasan terhadap supervise, Kepuasan terhadap rekan sekerja

##### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan perusahaan.

J.P Meyer & J.J. Allen (dalam Restu Mulyajansih 2019) mengemukakan modal komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen yaitu: Komitmen Afektif (*Affective commitment*) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Komitmen normatif (*normative commitment*)

## Iklm Organisasi

Secara umum iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kebijakan praktik dan pola interaksi yang dapat mendukung organisasi tersebut. Menurut Litwin & Stringer (dalam Indri Diana:2018) mengatakan bahwa istilah iklim organisasi merujuk pada satu set pengukuran lingkungan kerja, mempersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang bekerja pada lingkungan tersebut, sehingga mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Ada sembilan dimensi dari iklim organisasi yaitu sebagai berikut: Struktur, Tanggung jawab, Penghargaan, Resiko, Kehangatan, Dukungan, Standar, Konflik, Identitas.

## 2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Hasil
1	Khairuddin	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Journal of Education, Humaniora and Social Sciences, Vol 2, No. 3, April 2020)	ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior, semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi organizational citizenship behavior karyawan. Pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior dilihat dari koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.413 atau sebesar 41.3%.
2		Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Economic Education Analysis Journal, June 2017)	Kepuasan kerja berpengaruh positif pada organizational citizenship behavior (ocb). Motivasi kerja berpengaruh positif pada organizational citizenship behavior (ocb). Komitmen organisasi berpengaruh positif pada organizational citizenship behavior (ocb). Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif pada kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif pada kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif pada kinerja karyawan. Organizational citizenship behavior (ocb) berpengaruh positif pada kinerja karyawan. organizational citizenship behavior mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3	Iqbal Fanani	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Terhadap organizational citizenship behavior (fundamental management journal, Volume:1(S), No.1 Part 3 2018)	Berdasarkan hasil uji korelasi spearman dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel OCB. Sedangkan korelasi Spearman antara kepuasan kerja dengan OCB sebesar 0,391 yang bernilai positif dan terdapat hubungan yang rendah, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika kepuasan kerja meningkat maka OCB akan meningkat. Berdasarkan hasil uji korelasi spearman dapat simpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel OCB. Sedangkan korelasi Spearman antara komitmen organisasi dengan OCB sebesar 0,353 yang bernilai positif dan terdapat hubungan yang rendah, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika komitmen organisasi meningkat maka OCB akan meningkat.
4	Ujang Saepudin	Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM Volume. 2, No.1, Juni 2019)	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil dari inner weight (Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)) bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 2.474, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 9,234, pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB sebesar 3.330, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB secara tidak langsung melalui komitmen organisasional adalah 2.857 (hasil Total Indirect Effects).
5	I Made Dika Mahendra	Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9, 2017)	Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi yang baik dan nyaman yang dirasakan karyawan maka akan mendorong karyawan

---

		<p>untuk menunjukkan perilaku organizational citizenship behavior. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan di tempat kerja maka akan membuat tinggi tingkat organizational citizenship behavior yang ditunjukkan oleh karyawan dalam organisasinya. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja maka akan membuat semakin tinggi tingkat organizational citizenship behavior ditunjukkan oleh karyawan di dalam organisasinya</p>
6	<p>Imran Ukkas Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) (Jurnal Equilibrium, Vol.06 No. 01 Februari 2017)</p>	<p>Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam rangka meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo, maka pihak pimpinan atau manajer perlu memperhatikan iklim organisasi karyawan (seperti; perasaan senang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, karyawan diberikan kesempatan berpendapat, bertanggung jawab dalam tugas) maupun komitmen organisasi (seperti; membangun keterikatan emosional yang tinggi antara karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga karyawan karena menjadi bagian dari perusahaan, dan berkewajiban moral karyawan untuk setia pada perusahaan).</p>

---

7	Thessa Imay Sudarmo	Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb)( PSYCHO IDEA, Tahun 16. No.1, Februari 2018)	Dari penelitian ini secara umum didapatkan hasil bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB); (2) ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB); dan (3) ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).
8	I Putu Wida Arimbawa	Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap Organizational citizenship behavior	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior pada guru di SMAN 1 Kuta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah maka semakin tinggi pula tingkat organizational citizenship behavior yang dimiliki oleh para guru di SMAN 1 Kuta. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior pada guru di SMAN 1 Kuta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat organizational citizenship behavior yang dimiliki oleh guru di SMAN 1 Kuta. Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior pada guru di SMAN 1 Kuta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka semakin tinggi pula tingkat organizational citizenship behavior yang dimiliki oleh guru di SMAN 1 Kuta.
9	Ni Wayan Fitriani	Pengaruh iklim organisasi dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017)	Bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula organizational



				<p>citizenship behavior karyawan tersebut. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi organizational citizenship behavior karyawan tersebut.</p>
10	Devina Citra Oktavia	<p>Pengaruh kerja, organisasi dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 10, Oktober 2017)</p>	<p>kepuasan kerja, komitmen dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan Hotel Varna Surabaya. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dan kepuasan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab pekerjaan utamanya. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin mempengaruhi organizational citizenship behavior karyawan.</p> <p>Hasil pengujian menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior karyawan Hotel Varna Surabaya. Hal tersebut berarti bahwa komitmen yang dimiliki karyawan masih rendah kepada organisasi atau organisasi kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan belum secara emosional memiliki keterikatan pada perusahaan. Karena dalam menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan membutuhkan waktu yang tidak singkat.</p> <p>Hasil pengujian menunjukkan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan Hotel Varna Surabaya. Hal tersebut berarti bahwa semakin kondusif iklim</p>

---

organisasi yang ada dalam lingkungan kerja Hotel Varna Surabaya maka akan semakin mempengaruhi karyawan untuk melakukan organizational citizenship behavior.

---

### **2.3.KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di paparkan diatas, maka peneliti mengkonsepkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Semakin karyawan puas terhadap pekerjaan atau organisasinya baik secara finansial atau non-finansial maka akan mendorong sikap atau perilaku organizational citizenship behavior (OCB)

Penelitian yang dilakukan Ujang Saepudin (2019) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Guru di SMA Negeri di Kecamatan Tambun Utara dan Kecamatan Babelan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di paparkan diatas, maka peneliti mengkonsepkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Karyawan yang berkomitmen pada organisasinya akan menganggap kepentingan organisasi sebagai kepentingannya sehingga secara sukarela melakukan pekerjaan itu meski diluar job desk atau tanggung jawabnya itulah yang dinamakan organizational citizenship behavior (OCB).

Penelitian yang dilakukan Thessa Imay Sudarmo (2018) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan di PT. Telkom Purwokerto.

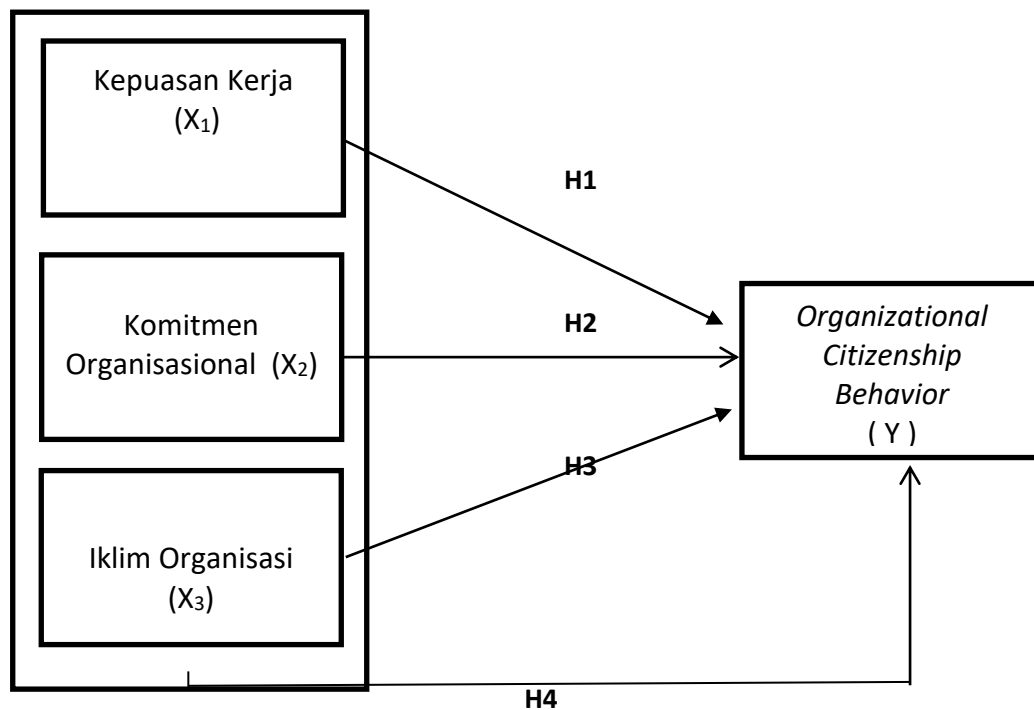
#### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di paparkan diatas, maka peneliti mengkonsepkan adanya pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Bila iklim organisasi yang terdapat di suatu perusahaan sesuai dengan apa yang di inginkan karyawan maka karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya bahkan rela melakukan pekerjaan yang diluar job desc-nya atau bias kita sebut menerapkan organizational citizenship behavior (OCB).

Penelitian yang dilakukan I Made Dika Mahendra (2017) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan di PDAM Kabupaten Tabanan.

## Hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Ketiga variabel diatas, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan iklim organisasi, secara jelas dapat memberikan pengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan. Jika ketiga variabel itu sendiri-sendiri dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB).



Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasional

X<sub>3</sub> = Iklim Organisasi

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

### 2.4 HIPOTESIS

Hipotesis-hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group

H2: Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group.

H3: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group.

H4: Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi Secara Bersama - sama Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada MSS Group.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah sekumpulan objek/subjek penelitian yang memenuhi klasifikasi dan karakteristik tertentu serta memenuhi standar sesuai dengan apa yang akan dipelajari dan disimpulkan oleh peneliti. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 107 populasi dari 3 Perusahaan yang berada dalam naungan MSS Group.

Sempel merupakan bagian dari populasi yang mewakili populasi tersebut dalam penelitian ini, sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan jenis *metode random sampling*. Teknik ini diberi nama seperti itu karena dalam mengambil sampel nya peneliti “mencampur” segala macam subjek yang terdapat pada populasi sehingga subjek yang terdapat pada populasi di anggap sama dan cara yang digunakan adalah dengan cara mengedarkan kuisisioner kepada karyawan pada MSS Group.

Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Tommy (2015 : 78) sebagai berikut.

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 5%

berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil, Dengan:

N = 107

e = 0,05

n = 100

$$\frac{N}{1 + (N \times 0,05^2)} = \frac{107}{1 + (100 \times 0,05^2)} = 100$$

banyaknya sampel 107 orang atau responden ini dianggap sudah mewakili populasi yang diamati.

#### 3.2. OPERASIONAL VARIABEL DAN PENGUKURAN VARIABEL

##### **Variabel independen (X1) Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan karyawan itu sendiri terhadap pekerjaannya yang meliputi suka ataupun tidak sukanya karyawan terhadap terhadap beberapa aspek pekerjaannya.

##### **Variabel independen (X2) Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah tingkat kecocokan karyawan itu sendiri terhadap didalam organisasi tersebut sehingga memiliki visi dan misi yang sama dan bertujuan menetap untuk mewujudkannya.

**Variabel independen (X3) Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah kondisi suasana lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi.

**Variabel dependen (Y) Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu yang di dasari oleh rasa sukarela (kehendak hati) untuk melakukan pekerjaan diluar dari job desc yang dimilikinya tanpa mengharapkan reward dari perusahaan.

**Alat Ukur Penelitian**

Variabel independen diukur dengan instrumen yang telah dikembangkan. Responden diminta menilai tingkat partisipasi, baik tingkat partisipasi yang diberikan maupun tingkat partisipasi yang diinginkan dengan menggunakan skala likert 5 = baik sekali/sangat setuju dan 1 = sangat tidak baik/sangat tidak setuju.

**Tabel 3.1 Pengukuran Nilai Variabel Dengan Sistem Skala Likert**

Bobot	Penelitian
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Tidak setuju
1	Sangat Tidak Setuju

**Kisi-Kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen adalah alat yang dikembangkan oleh penulis untuk membantu dalam menginvestigasi variabel, dimensi dan indikator penelitian, nomor dan jumlah butir serta sumber data.

**Tabel 3. 1 : Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior**

Variable	Dimensi	Indikator	Butir
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	1. Sikap Kerja	X1.1
		2. Kecocokan Terhadap Pekerjaan	X1.2
	Kepuasan Terhadap Gaji	3. Perbandingan gaji dan Job desk	X1.3
	Kesempatan	4. Apresiasi terhadap prestasi	X1.4

	Promosi	5. penilaian yang objektif	X1.5
		6. Jenjang karir yang jelas	X1.6
	Kepuasan terhadap supervise	7. Kepedulian atasan	X1.7
	Kepuasan terhadap rekan sekerja	8. Hubungan atasan dan karyawan	X1.8
		9. Hubungan antar rekan kerja	X1.9
	Afektif	1. Kebahagiaan dalam organisasi.	X2.1
		2. Kebanggaan dalam organisasi.	X2.2
		3. Keterikatan pada organisasi	X2.3
Komitmen Organisasional (X2)	continuance commitment	4. Kepemilikan pada organisasi.	X2.4
		5. Ketergantungan pada organisasi.	X2.5
	Normatif	6. Tanggung jawab pada organisasi.	X2.6
		7. Kesetiaan pada organisasi.	X2.7
	Indentitas individu	1. Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai (SOP).	X3.1
		2. Disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan pada perusahaan.	X3.2
	Kehangatan antara karyawan	3. Hubungan antara rekan kerja yang baik	X3.3
Iklm Organisasi (X3)	Dukungan	4. Karyawan saling bantu dalam menjalankan tugas.	X3.4
		5. Bagaimana karyawan menyelesaikan masalahnya dalam perbedaan pendapat.	X3.5
	Konflik	6. Memisahkan masalah keluarga dengan masalh kantor.	X3.6
Organizational Citizenship Behavior	Altruism	1. Karyawan membantu rekan kerja dalam pekerjaan.	Y.1

(Y)		2. Karyawan menghindari perselisihan	Y.2
	Courtesy	3. Karyawan sharing dengan rekan kerja	Y.3
	Conscientiousness	4. Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu	Y.4
		5. Karyawan tidak menghabiskan waktu istirahat secara berlebihan	Y.5
	Civic Virtue	6. Karyawan mengikuti perubahan.	Y.6
	Sportmanship	7. Karyawan tidak banyak mengeluh.	Y.7
		8. Karyawan menghindari kesalahan	Y.8

Sumber : Diolah Penulis

### 3.3 TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, data-data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi penelitian. Di dalam melakukan pengolahan data penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 24 dengan nilai signifikansi yang ditetapkan  $\alpha$  sebesar 5%. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik, berupa: (1) Uji Kualitas Data yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas ; (2) Uji Statistik Deskriptif Data Penelitian ; (3) Uji Asumsi Klasik; (4) Uji Hipotesis

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

MSS Group merupakan perusahaan spesialis HVAC yang melayani masyarakat Indonesia dari bongkar-pasang AC, instalasi unit, pipa, ducting, maupun perbaikan, penggantian spare part, dan service rutin cuci maintenance sejak tahun 1998. Sejak 2015, MSS Group terdiri dari 3 (tiga) Perusahaan yaitu :

- PT Mitra Sejuk Selaras yang bergerak di bidang sales *project* dan *rental* HVAC
- PT Mitra Sahabat Selaras (Icool) yang bergerak dibidang perbaikan dan pemeliharaan HVAC, dan yang terakhir
- PT Mitra Suplai Sentosa (Kupfer) yang bergerak dibidang pengadaan material HVAC.

Pada penelitian ini populasi yang peneliti ambil adalah seruh karyawan MSS Group serta yang menjadi sampel adalah karyawan MSS group. Data penelitian ini berupa data primier, yaitu data yang didapat langsung dari kuisioner. Data-data yang peneliti dapatkan dari responden akan peneliti jelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4. 1 : Distribusi Responden Karyawan**

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
<b>Usia</b>			
1	18 - 22 Tahun	19	18%
	23 - 27 Tahun	31	29%
	28 - 32 Tahun	24	22%
	33 - 37 Tahun	22	21%
	>37 Tahun	11	10%
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>
<b>Jenis Kelamin</b>			
2	Laki – laki	67	63%
	Perempuan	40	37%
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>
<b>Masa Kerja</b>			
3	< 1 Tahun	7	7%
	1 - 3 Tahun	43	40%
	4 - 5 Tahun	39	36%
	> 5 Tahun	18	17%
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>



		Pendidikan	
	SMA/Sederajat	78	73%
4	D3	6	6%
	S1	21	20%
	S2	2	2%
	<b>Total</b>	107	100%

*Sumber : Diolah oleh penulis*

Dari data table 4.1 dapat disimpulkan jumlah dari responden yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 107 karyawan MSS Group terdiri dari 67 orang karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan 40 orang karyawan berjenis kelamin perempuan. Data yang peneliti ambil ini belum termasuk semua karyawan yang ada pada MSS Group, yang mana data yang peneliti ambil ini hanya sampel saja dari sejumlah karyawan pada MSS Group.

## 4.2 UJI KUALITAS DATA

### Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS versi 24. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika nilai  $R_{hitung} < R_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Dari hasil uji didapatkan bahwa seluruh dimensi dan indikator memiliki nilai signifikasin dibawah 5% oleh karena itu seluruh item adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan jika  $\alpha > 0,60$  maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila  $\alpha < 0,60$  maka dikatakan tidak reliable.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reabilitas angket X1 sebesar 0.897, angket X2 0.894, angket X3 0.848, angket Y sebesar 0.888. berdasarkan nilai koefesien realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 4.3 UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari kepuasan kerja 9 item, komitmen organisasional 7 item, iklim organisasi 6 item dan *organizational citizenship behavior* karyawan 8 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan. Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah =  $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi =  $1 \times 5 = 5$
- Interval kelas =  $(5 - 1) / 5 = 0,8$

Sebaran kelasnya dilihat dari nilai mean, berikut interval kelas nya:

**Tabel 4. 2(Interval Kelas Variabel)**

Nilai Interval kelas	Terbilang Interval Kelas
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Dari deskripsi variabel Kepuasan Kerja, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah X1.2 (Saya merasa cocok dan nyaman dengan pekerjaan ini), X1.5 (Saya merasa MSS Group menilai karyawannya dengan sangat objektif), dan X1.7 (Saya merasa disini atasan sangat perhatian terhadap bawahannya) dengan skor 3,73. Ini berarti karyawan MSS Group merasa cocok dan nyaman bekerja disana karena penilaian disana objektif dan atasannya sangat perhatian terhadap bawahannya. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada X1.1 (Saya selalu mentaati peraturan-peraturan yang ada di MSS Group) dengan skor 3,70. Namun demikian dilihat dari sebaran kelasnya, indikator ini masih masuk kedalam kategori tinggi. Dan dilihat dari skor total keseluruhan rata-rata variable kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan MSS Group berada pada klasifikasi tinggi dengan skor 3,72 dapat diartikan kepuasan kerja sudah terpenuhi.

Dari deskripsi variabel Komitmen Organisasional, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah X2.1 (Saya merasa nyaman dan senang bekerja disini), X2.2 (Saya merasa beruntung dapat bekerja disini), dan X2.7 (Saya tidak akan berhenti bekerja disini meski mendapat tawaran bekerja di tempat lain) dengan skor 3,70. Ini berarti karyawan MSS Group merasa nyaman dan beruntung dapat bekerja di MSS Group sehingga saat ada tawaran dari tempat lain mereka tidak terlalu tertarik. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada X2.3 (Saya terikat kontrak dengan MSS Group sehingga saya sulit keluar dari sini), dan X2.6 (saya akan bekerja dengan rajin meski tidak diawasi oleh atasan saya) dengan skor 3,68. Namun demikian dilihat dari sebaran kelasnya, indikator ini masih masuk kedalam kategori tinggi. Dan dilihat dari skor total keseluruhan rata-rata variable komitmen organisasional maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional MSS Group berada pada klasifikasi tinggi dengan skor 3,57 dapat diartikan komitmen organisasional sudah terpenuhi.

Dari deskripsi variabel Iklim Organisasi, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah X3.3 (Hubungan saya dengan sesama rekan kerja harmonis dan kompak), X3.4 (Saya dan rekan kerja saling membantu untuk

menyelesaikan pekerjaan yang sulit bagi kami), X3.5 (Perbedaan pendapat dalam perusahaan saya dapat terselesaikan dengan baik), dan X3.6(Masalah yang terjadi di luar pekerjaan saya tidak akan mempengaruhi kinerja saya) dengan skor 3,64. Ini berarti karyawan MSS Group memiliki hubungan yang baik antar karyawan dan saling membantukan perbedaan pendapat diantara mereka dapat terselesaikan dengan baik meskipun tidak mereka tidak mempengaruhi terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada X3.1 (Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP)), dan X3.2 (Saya sudah disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan) dengan skor 3,62. Namun demikian dilihat dari sebaran kelasnya, indikator ini masih masuk kedalam kategori tinggi. Dan dilihat dari skor total keseluruhan rata-rata variable iklim organisasi maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi MSS Group berada pada klasifikasi tinggi dengan skor 3,64 dapat diartikan iklim organisasi sudah terpenuhi.

Dari deskripsi variabel *Organizational Citizenship Behavior*, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah Y3 (Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja mengenai masalah pekerjaan yang sedang saya hadapi), dan Y7 (saya jarang mengeluh meski pekerjaan saya banyak dan dituntut harus lembur) dengan skor 3,60. Ini berarti karyawan MSS Group selalu berdiskusi rekan kerja mereka saat ada kendala dalam pekerjaannya dan saat diminta untuk lembur mereka jarang mengeluh. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada Y2 (saya tidak pernah memiliki konflik dengan rekan kerja), Y4 (Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu dan tidak menunda-nundanya), Y6 (saya mengikuti perubahan aturan kerja dengan senang hati), dan Y8 (saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti tanpa ada kesalahan) dengan skor 3,58. Namun demikian dilihat dari sebaran kelasnya, indikator ini masih masuk kedalam kategori tinggi. Dan dilihat dari skor total keseluruhan rata-rata variable *Organizational Citizenship Behavior* maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* karyawan MSS Group berada pada klasifikasi tinggi dengan skor 3,59 dapat diartikan *Organizational Citizenship Behavior* sudah terpenuhi.

#### **4.4.UJI ASUMSI KLASIK**

##### **Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar  $.080^c > 0,050$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

##### **Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan uji normalitas dapat diketahui bahwa patokan nilai VIF  $< 10,00$  dan Tolerance  $> 0,10$  yaitu pada variabel Kepuasan Kerja terdapat nilai VIF sebesar 2.349 dan Tolerance 0,426. Pada Komitmen Organisasional nilai VIF sebesar 3.334 dan Tolerance 0,300. Dan pada Iklim Organisasi nilai VIF sebesar 3.460 dan Tolerance 0,289. Maka dalam

hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

#### Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji Regression Standardized dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5.PENGUJIAN HIPOTESIS

##### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.3. Uji Parsial ( Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.403	1.802		.779	.438
	Kepuasan Kerja	.286	.075	.313	3.804	.000
	Komitmen Organisasional	.416	.113	.362	3.689	.000
	Iklim Organisasi	.319	.132	.242	2.427	.017

a. Dependent Variable: Oranizational Citizenship Behavior

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari tabel diatas maka dapat diambil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y=1,403+0,286X_1+0,416X_2+0,319X_3$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 3,804 > dari t tabel 1,659. maka disimpulkan secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan maka Ha diterima.
2. Variabel Komitmen Organisasional mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 3,689 > dari t tabel 1,659. Maka dapat disimpulkan secara parsial Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan maka Ha diterima.
3. Variabel Iklim Organisasi mempunyai nilai sig 0,017 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 2,427 > dari t tabel 1,659 Maka dapat disimpulkan secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan maka Ha diterima.

## Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.4. Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4172.245	3	1390.748	81.364	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1760.578	103	17.093		
	Total	5932.822	106			

a. Dependent Variable: Oranizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

F tabel = DF1 ; (k-DF-1) = 3 ; (107-3-1) = 3 ; 103 = 2,69

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan mempunyai nilai sig sebesar  $0,000 < 0,050$  dan nilai F hitung sebesar  $81,364 >$  dari F tabel 2,69 . Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan, maka  $H_a$  diterima.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.5 Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.703	.695	4.134

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Oranizational Citizenship Behavior

Berdasarkan output data diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,703 hal ini berarti pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan adalah sebesar 70%, sisanya 30% *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi.

## 4.6 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan maka dapat di susun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y=1,403+0,286X_1+0,416X_2+0,319X_3$$

### **Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan (Y)**

Berdasarkan output persamaan diatas dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel Kepuasan Kerja bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0,286. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1% akan meningkatkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada perusahaan sebesar 0,286%. Berarti dapat di jelaskan bahwa Kepuasan Kerja di MSS Group memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan terdapat pengaruh signifikan oleh nilai t hitung 3,804 > dari t tabel 1,659 dan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan data uji statistik deskriptif dijelaskan Kepuasan Kerja sudah terpenuhi dan memiliki tingkat yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ujang Saepudin (2019) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru di SMA Negeri di Kecamatan Tambun Utara dan Kecamatan Babelan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan (Y)**

Berdasarkan output persamaan diatas dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel Komitmen Organisasional bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan variabel Komitmen Organisasional sebesar 1% akan meningkatkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada perusahaan 0,416%. Berarti dapat di jelaskan bahwa Komitmen Organisasional di MSS Group memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan terdapat pengaruh signifikan oleh nilai t hitung 3,689 > dari t tabel 1,659 dan nilai sig sig 0,000 < dari 0,050. Dan data uji statistik deskriptif dijelaskan Komitmen Organisasional sudah terpenuhi dan memiliki tingkat yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Thessa Imay Sudarmo (2018) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Telkom Purwokerto.

### **Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_3$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan (Y)**

Berdasarkan output persamaan diatas dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel Iklim Organisasi bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan variabel Iklim Organisasi sebesar 1% akan meningkatkan variabel *organizational citizenship behavior* karyawan pada perusahaan 0,319%. Berarti dapat di jelaskan bahwa Iklim Organisasi di MSS Group memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan terdapat pengaruh signifikan oleh nilai t hitung 2,427 > dari t tabel 1,659 dan nilai sig 0,017 < dari 0,050. Dan data uji statistik deskriptif dijelaskan Iklim Organisasi sudah terpenuhi dan memiliki tingkat yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan I Made Dika Mahendra (2017) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PDAM Kabupaten Tabanan.

**Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasional ( $X_2$ ), dan Iklim Organisasi ( $X_3$ ) Secara Simultan terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan (Y).**

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Iklim Organisasi Terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 81,364 > dari F tabel 0,117. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan variabel tiap-tiap variabel tersebut sebesar 1% akan meningkatkan variabel *organizational citizenship behavior* karyawan pada perusahaan. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan. Namun apabila di simultan mereka juga dapat memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan. Dan koefisien determinasi  $R^2$  dari semua variabel adalah sebesar 70%, ketiga variabel independent memiliki konstribusi sebesar 70% dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* Karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

#### 5.1 KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji terdapatnya pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan MSS Group. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan dengan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan nilai koefisien regresi 0,286 mempunyai t hitung 3,804 > dari t tabel 1,983. Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan pada MSS Group.
2. Variabel Komitmen Organisasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan dengan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan nilai koefisien regresi 0,416 mempunyai t hitung 3,689 > dari t tabel 1,983. Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan pada MSS Group.
3. Variabel Iklim Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan dengan nilai sig 0,0017 < dari 0,050 dan nilai koefisien regresi 0,319 mempunyai t hitung 2,427 > dari t tabel 1,983. Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan pada MSS Group.
4. Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 81,364 > dari F tabel 2,69. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan pada MSS Group. Koefisien determinasi dari Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan adalah sebesar 70%, sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak ikut diteliti sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan adalah Komitmen Organisasional.

#### 5.2 IMPLIKASI

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap model penelitian yang dikembangkan maka terdapat beberapa implikasi dari hasil penelitian ini :

1. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa secara simultan variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan sebesar 70% berarti masih ada 30% lagi variabel yang memberi pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa ketiga variabel dapat menjelaskan perubahan pada *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan sebesar 70% sehingga untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan, variabel-variabel ini sangat penting untuk diperhatikan. Jadi dapat di implikasikan sebenarnya semua



variabel berpotensi terutama pada variabel Komitmen Organisasional memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan MSS Group.

2. Dilihat secara parsial ternyata variabel Komitmen Organisasional memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi 0,416 lebih tinggi dibanding Kepuasan Kerja 0,286 dan Iklim Organisasi 0,319 sehingga peresentasi perhatian pihak manajer-manajer dan supervisor MSS Group agar fokus pada perbaikan Komitmen Organisasional.

### **5.3 SARAN**

Saran kepada peneliti berikutnya untuk mencari variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan, karena dalam penelitian ini ditemukan nilai  $R^2$  sebesar 703 jadi ketiga variabel ini masih sedikit menjelaskan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa meneliti variabel pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan, karena itu akan sangat berhubungan dengan penelitian ini.

Selain itu peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian, karena semakin banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang kita peroleh, sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan lebih memperoleh banyak informasi didalamnya

## DAFTAR PUSTAKA

- I Made Dika Mahendra (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Bali : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Ujang Saepudin (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM* Volume. 2, No.1.
- Ni Wayan Fitriani (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Bali : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana,
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.
- Williams, L.J., Anderson, S.E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17 (3): 601-617.
- Jurnal penelitian psikologi* (2012), Vol 03, No. 01, 341-354
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (2017) *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. indomedia Pustaka
- Irhamatul Jariyati (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Restu Mulyajansih (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat). Lampung : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Hendrawan Qonit Mekta (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. DI. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Nisa Hasanah (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Lampung : Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Indri Diana (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (1998). *Metode Penelitian Administras*. Bandung: Metode Penelitian Administras.
- Sugiyono, P. D. (2004). *Metode Penelitan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabet.



# SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I

• Program Pascasarjana Magister Akuntansi (S-2)

• Program Studi Akuntansi (S-1) • Program Studi Manajemen (S-1)

Jl. Salemba Raya No. 7-9A Jakarta Pusat, Telp. (021) 3149205, (021) 3914075

Homepage : <http://www.yai.ac.id>; Email : [stie@yai.ac.id](mailto:stie@yai.ac.id)

## **SURAT TUGAS**

No.74/K/STIE Y.A.I/III/2021

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I memberikan tugas kepada :

1. Nama : Dr. Alex Zami, SE, MM  
NIDN : 0307096101  
Jabatan : Dosen Tetap Program Studi Manajemen S1 STIE Y.A.I
2. Nama : Dr. Yopi Yulius, MM  
NIDN : 0323046701  
Jabatan : Dosen Tetap Program Studi Manajemen S1 STIE Y.A.I
3. Nama : Moh. Ainul Yajin  
NIM : 2017021004  
Jabatan : Mahasiswa Program Studi Manajemen S1 STIE Y.A.I

Untuk melaksanakan Penelitian dengan judul :

***Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada Mss Group***

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebaik-baiknya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 5 Maret 2021  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I,

  
**Dr. Reschiwati, SE, MM, Ak, CA**

Ketua