

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan langkah awal yang dilakukan oleh penulis agar pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diinginkan.

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti antara lain dengan menentukan rumusan masalah yang hendak dikaji dan menentukan tujuan yang dicapai dari penelitian. Kemudian peneliti melakukan studi pustaka yang dilakukan dengan mencari literatur-literatur yang sesuai dengan variabel-variabel yang hendak diteliti melalui jurnal-jurnal penelitian maupun referensi buku-buku, skripsi maupun media elektronik yang sesuai dengan variable-variable yang sudah ditentukan. Peneliti menentukan metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitiannya mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam rangka pengumpulan data. Variabel yang hendak diteliti yaitu variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi, dan variabel *organizational citizenship behavior*.

##### a. Penyusunan Skala

Penelitian ini menggunakan skala sebagai alat pengumpul data. Skala yang digunakan berjumlah tiga yaitu skala kepuasan kerja, skala komitmen organisasi, dan skala *organizational citizenship behavior*

(OCB). Skala tersebut berdasarkan atas teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Pemikiran peneliti telah dikonsultasikan beberapa kali kepada dosen yang membimbing seiring berjalannya penelitian ini. Langkah yang dilakukan peneliti dalam mempersiapkan alat ukur, yaitu:

1. Menentukan dimensi dari ketiga variabel berdasarkan teori. Variabel kepuasan kerja memiliki 5 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, suasana kerja. Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Lanjutnya variabel *organizational citizenship behavior* memiliki lima dimensi yaitu altruisme, kesungguhan, kepentingan umum, sikap sportif, sopan.
2. Membuat *blue print* sesuai dimensi dan indikator yang telah ditentukan dari kedua alat ukur untuk menentukan proporsi jumlah pada tiap-tiap indikator dan menyusun aitem atau pernyataan yang mencakupo pernyataan *favorable* (mendukung indikator) ndan pernyataan *unfavoreble* (tidak mendukung indikator) sesuai dengan *blue print* yang telah dibuat.
3. Melakukan validasi (*expert judgment*) dengan dosen pembimbing sangat dibutuhkan karena dapat menambah masukan yang berguna untuk kesempurnaan skala yang akan digunakan.
4. Melakukan uji coba pada ketiga skala, agar mendapatkan aitem yang valid dan reliabel. Skala penelitian yang digunakan setelah

diuji coba yaitu 26 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi dan reliabel untuk skala kepuasan kerja, 27 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi dan reliabel untuk skala komitmen organisasi dan 28 aitem memiliki daya diskriminasi tinggi dan reliabel untuk skala *organizational citizenship behavior*.

#### **b. Penskoran Skala**

Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan metode skala *Likert* untuk ketiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Namun, dalam pemilihan respon jawaban terdapat 5 kategori pilihan yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang mendukung (*favorable*) bergerak dari 5 sampai 1 dimana pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Netral (N) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*) bergerak dari 1 sampai dengan 5 dengan pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Netral (N) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5.

### **3. Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian terdiri dari berbagai tahapan, diantaranya yaitu meminta surat izin penelitian, membuat skala penelitian, melakukan uji coba skala penelitian, menyebarkan skala penelitian, dan menyusun laporan. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala yang berisi pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel. Setelah memahami sampel penelitian, skala disebar kepada seluruh subjek penelitian pada tanggal 9 Juli 2014 sampai dengan 10 Juli 2014. Karena pengambilan sampel dilakukan oleh pihak HRD sendiri tanpa melibatkan peneliti serta berdasarkan pertimbangan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya penelitian namun, penelitian ini tetap mempertimbangkan persoalan keakuratan data dengan memberikan karakteristik sampel penelitian kepada pihak HRD. Setelah selesai proses penyebaran skalanya, langkah selanjutnya yaitu penskoran, data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui Program *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 16.00. Setelah skoring, peneliti menyusun dan membuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

#### **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

CV. Boga Lestari yang berlokasi di Jl. Tropodo I No. 129 Waru Sidoarjo merupakan anak cabang perusahaan pertama dari perusahaan

PT.AMANDA di Rancabolang Bandung, perusahaan ini bergerak dibidang makanan (oleh-oleh khas Bandung).

PT. AMANDA memulai penjualan pada tahun 2000 dengan nama “AMANDA” yaitu singkatan dari “Anak MAntu Damai”. Seiring perkembangan pasar “AMANDA” menjadi Leader di Kota Bandung dengan tetap mempertahankan, memperbaiki dan terus mengembangkan kualitas produk yang dimiliki.

Bertambahnya pesanan dari berbagai luar kota dan ingin menyuguhkan kualitas produk yang baik, perusahaan AMANDA membuka anak cabang perusahaan di kota-kota besar di Indonesia yaitu di Sidoarjo yang diberi nama CV.Boga Lestari, di Yogyakarta diberi nama CV.Boga Jaya Abadi, di Makassar diberi nama CV.Boga Jaya, di Balikpapan diberi nama CV.Boga Sentosa, di Medan diberi nama CV.Boga Makmur.

Pada tanggal 17 Maret 2007 CV.Boga Lestari membuka Outlet pertama di Surabaya jl. Kutai no.8 sedangkan pada bulan Juni 2007 membuka outlet yang baru di jl.Barata Jaya XIX no.57A dan jl.Mulyosari no.97F Surabaya. Karena ingin memenuhi kebutuhan konsumen di Jawa Timur sehingga CV.Boga Lestari membuka outlet-outlet baru di Surabaya, Sidoarjo, Malang dan Kediri.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 148 karyawan produksi dari populasi sebanyak 160 karyawan yang bekerja di CV.Boga Lestari Sidoarjo dengan rincian :

**Tabel 4.1 Perincian Subyek yang yang diambil**

<b>Divisi</b>	<b>Jumlah Subjek</b>	
	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>
<b>Persiapan bahan baku</b>	9	-
<b>Loyang</b>	7	-
<b>Mixer</b>	6	-
<b>Cs</b>	6	1
<b>Topping</b>	10	1
<b>Kukusan</b>	23	-
<b>Pastry</b>	12	4
<b>Bakar dan Kering</b>	6	1
<b>QC</b>	7	-
<b>Loading</b>	3	-
<b>Packaging</b>	20	-
<b>Kardus</b>	-	8
<b>Produk Jadi</b>	3	1
<b>Maintenance</b>	7	-
<b>Delivery Produk</b>	10	-
<b>Gudang Baku</b>	3	1
<b>Jumlah</b>	<b>132</b>	<b>16</b>
<b>Jumlah total keseluruhan</b>	<b>148</b>	

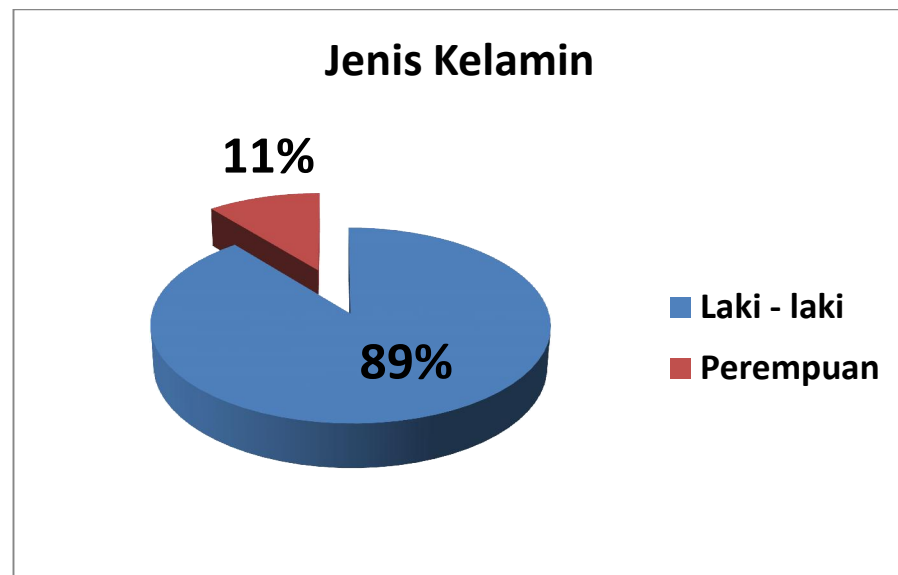
## 1. Karakteristik Subjek Penelitian

### a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini akan dijelaskan mengenai gambaran responden yang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.1

**Tabel 4.2 Jenis kelamin**

Jenis kelamin	f	%
Laki - laki	132	89%
Perempuan	16	11%
Total	148	100%



**Gambar 4.1 Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin**

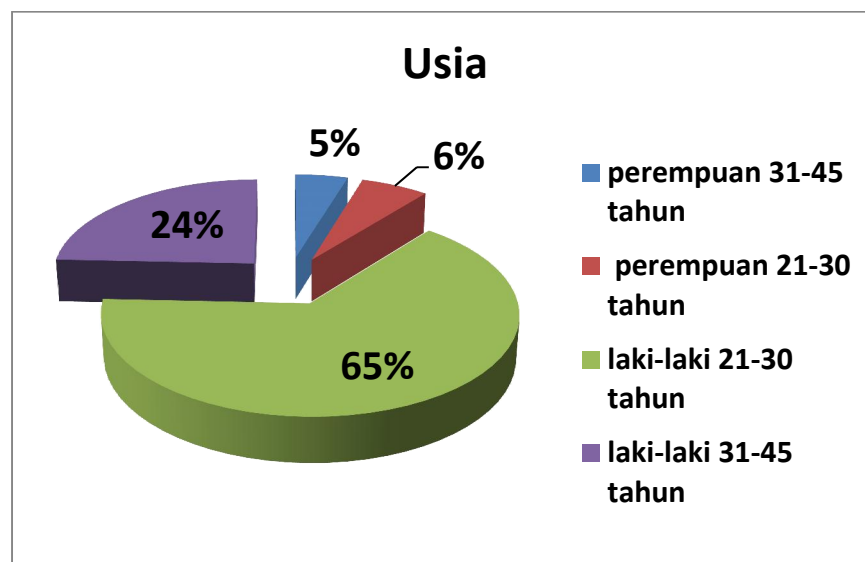
Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.2, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi penelitian ini. Responden laki-laki berjumlah 132 orang (89%) sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang (11%). Dengan demikian, responden yang terdapat dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

### b. Responden berdasarkan usia

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan usia, peneliti membaginya berdasarkan periode perkembangan. Dimana responden yang terdapat dalam penelitian ini berada pada periode perkembangan dewasa awal dan dewasa madya. Pada dewasa awal rentang usianya 21-30 tahun sedangkan pada dewasa madya rentang usianya adalah 31-45 tahun (Santrock, 2002). Gambaran responden berdasarkan usia akan dijelaskan pada gambar 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.3 usia**

Usia \ Jenis Kelamin	21-30 tahun		31-45 tahun		Total	
	f	%	f	%	f	%
Laki-laki	96	65%	36	24%	132	89%
Perempuan	9	6%	7	5%	16	11%
	105	71%	43	29%	148	100%



**Gambar 4.2 Sebaran berdasarkan usia**

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.3, maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden yang terdapat dalam



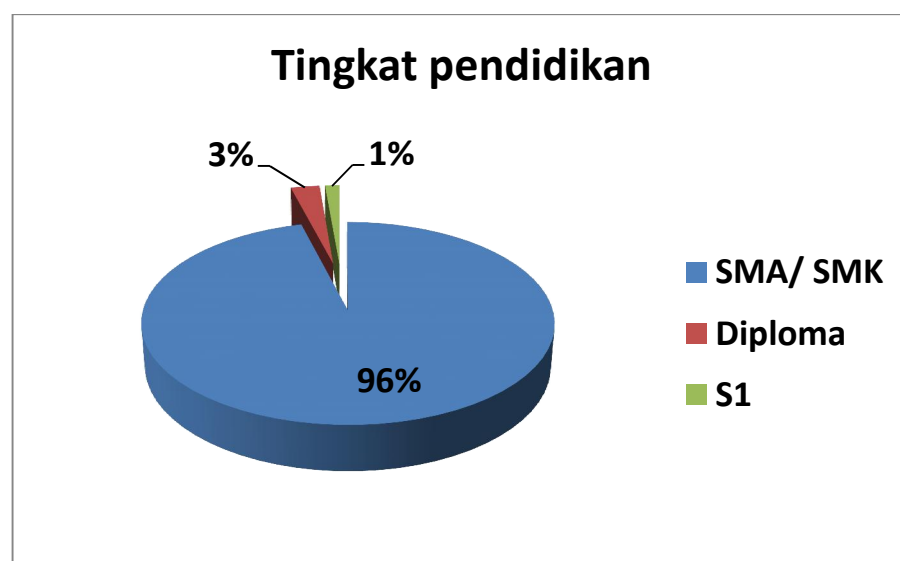
penelitian ini yakni berkisaran pada masa perkembangan dewasa awal (21-30 tahun) yakni berjumlah 105 orang (71%). Sedangkan responden yang berkisaran pada masa perkembangan dewasa madya (31-45 tahun) yakni berjumlah 43 orang (29%). Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah responden yang berada pada periode perkembangan dewasa awal yang berada pada rentang usia 21-30 tahun.

**c. Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan akan dijelaskan pada gambar 4.3 berikut :

**Tabel 4.4 Tingkat pendidikan**

Jenjang Pendidikan	f	%
SMA/SMK	142	96%
Diploma	4	3%
S1	2	1%
Total	148	100%



**Gambar 4.3 Sebaran Tingkat Pendidikan**

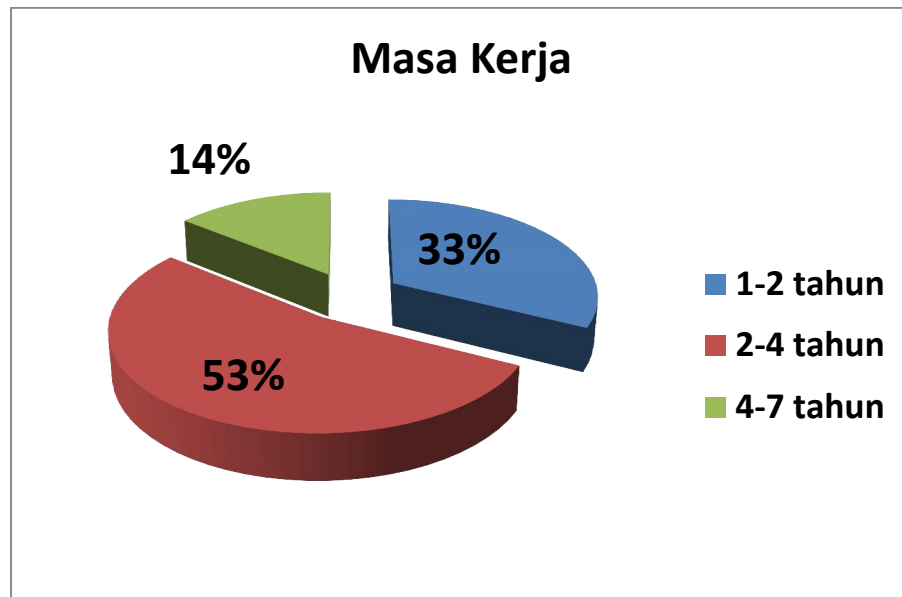
Berdasarkan tingkat pendidikan responden yang terdapat dalam penelitian diatas, mayoritas responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK yakni 142 orang (96%), responden dengan tingkat pendidikannya Diploma berjumlah 4 orang (3%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 2 orang (1%). Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.4 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah berpendidikan SMA / SMK. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut direkrut didasarkan minimal pada tingkat SMA /SMK.

#### **d. Responden berdasarkan masa kerja**

Gambaran mengenai responden berdasarkan masa kerja akan dijelaskan pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5 Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1-2 tahun	48	33%
2-4 tahun	79	53%
4-7 tahun	21	14%
Total	148	100%



**Gambar 4.4 Sebaran Masa Kerja**

Berdasarkan masa kerja responden yang terdapat dalam penelitian ini, responden dengan masa kerja diantara rentang 1-2 tahun sebanyak 48 orang (33%), responden dengan masa kerja diantara rentang 2-4 tahun sebanyak 79 orang (53%), dan responden dengan masa kerja diantara rentang 4-7 tahun sebanyak 21 orang (14%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja diantara rentang 2-4 tahun.

## 2. Sumbangan Efektif

**Tabel 4.6 Nilai sumbangan efektif**

Variabel	Koefisien (B)	Cross-Product	Regresi	R <sup>2</sup>
Kepuasan kerja	0.203	12499.905	9159.542	19,78%
Komitmen organisasi	0.492	13462.405		51,62%
Total				71,4 %

Pada tabel 4.6 menunjukkan koefisien determinasi parsial pada variabel kepuasan kerja sebesar 19.78% yang berarti bahwa kepuasan kerja pada karyawan mampu memberikan kontribusi atau sumbangan efektif sebesar 19.78% terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Sedangkan koefisien determinasi parsial pada variabel komitmen organisasi sebesar 51.52% yang berarti komitmen organisasi pada karyawan mampu memberikan kontribusi atau sumbangan efektif sebesar 51.62% terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Sehingga diperoleh koefisien determinasi pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0.714 yang berarti 71.4% variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh variabel skor kepuasan kerja dan komitmen organisasi sisanya sebesar 28.6% dipengaruhi variabel lain.

### C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dipaparkan oleh peneliti yaitu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui taraf signifikansi hubungan X dan Y dan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y dalam menjawab rumusan hipotesis di atas, maka perlu adanya pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan pengujian secara statistik. Analisis ini menggunakan teknik uji *Analisis Regresi Linier Ganda* hal ini dikarenakan data dari variabel berdistribusi normal. Berdasarkan kaidah penggunaan analisis data statistik parametrik seperti uji-t, analisis korelasi, analisis regresi, dan analisis varian mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal (Muhid, 2010).

#### a. Hipotesis 1

**Tabel 4.7 Pengujian hipotesis 1**

R	R Square	F	sig
0.845	0.714	181.321	0.000

Hasil uji korelasi secara simultan untuk menjawab hipotesis yang menyatakan terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Dari data tabel 4.7 didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.845 menunjukkan bahwa rentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) tergolong

sangat kuat ( $r_{xy} > 0.50$ ) atau dapat dikatakan nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi sebesar 0.714 yang artinya bahwa kepuasan kerja dan berkomitmen organisasi mampu membentuk perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 71.4%

**b. Hipotesis 2**

**Tabel 4.8 Pengujian hipotesis 2**

Variabel	Correlations Partial	Sig.
Kepuasan kerja (X1) OCB	0.218	0.008

Dari data tabel 4.8 diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi kurang dari 5% ( $p < 0,05$ ) sebesar 0.008 yang berarti kepuasan kerja dalam posisi sebagai variabel bebas memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

**c. Hipotesis 3**

**Tabel 4.9 Pengujian hipotesis 3**

Variabel	Correlations Partial	Sig.
Komitmen organisasi (X2) OCB	0.484	0.000

Sedangkan pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi kurang dari 5% ( $p < 0,05$ ) sebesar 0.000 sehingga variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas juga memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil uji korelasi secara simultan yang menyatakan ada korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi terhadap OCB sebagai variabel terikat diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), yang berarti hipotesis yang diajukan terbukti. Diterimanya hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian Andini (2006) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menandakan adanya pegawai yang merasa puas terhadap kreatifitas dan kemandirian, kondisi kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kepuasan individu, kreativitas dan pencapaian prestasi yang sesuai dengan keinginan pegawai akan berakibat pada meningkatnya loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama perusahaan (kesetiaan terhadap perusahaan) dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan perusahaan.

Mahendra (2009), meneliti pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai bagian umum kantor sekretariat daerah Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap OCB, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap OCB, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap OCB dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-

tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

Hasil analisis regresi ganda mengindikasikan bahwa para pekerja merasa puas atas pekerjaannya yang merefleksikan dari adanya kesesuaian penghasilan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka rasakan, serta merasakan kepuasan karena adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi, dana kesejahteraan bagi keluarga dan adanya bonus umroh setiap tahunnya terbukti berdampak nyata terhadap tingginya tingkat komitmen terhadap perusahaan. Dalam kasus ini tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, mereka tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan dan adanya keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan. Sehingga mereka merasa tindakan meninggalkan perusahaan menjadi sesuatu yang beresiko tinggi dan menumbuhkan dorongan untuk melakukan pekerjaan *extra role* lebih besar jika seseorang memiliki komitmen yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji korelasi secara parsial (tabel 4.8) antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai probabilitas sebesar 0.008 ( $p < 0,01$ ) yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memiliki korelasi dengan *organizational citizenship behavior* terbukti. Demikian pula dengan variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0.000 ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*.



Adanya korelasi antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* maupun komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* tersebut dapat memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap-sikap seseorang yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya sehingga proses itu mengarahkan pada seseorang untuk timbul perilaku yang positif terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran baik, kurang aktif dalam kegiatan perserikatan, dan biasanya berprestasi kerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Dessler, 1982)

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Soegandhi (2013) yang menyatakan kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya sikap *organizational citizenship behavior*. Pendapat Soegandhi diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofiah dkk (2012) ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas menjadi lebih bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif terhadap perusahaan (Robbin, 2003).

Hasil analisis regresi yang menemukan komitmen organisasi karyawan mempunyai hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) termasuk lebih tinggi nilainya kepuasan kerja dengan OCB dari hal ini

menguntungkan perusahaan karena karyawan telah memiliki rasa komitmen yang baik terhadap perusahaan. Yang berarti hasil hipotesa awal terbukti bahwa komitmen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB). Komitmen adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang berkomitmen bila tercapai kepuasan mereka merasa penggajian yang adil terhadap tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, kebijakan promosi yang mereka rasa wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan mereka (Darmawan,2013).

Perilaku-perilaku dari para pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat memunculkan perilaku extra-role pada dirinya, sehingga tampak bahwa loyalitas pekerja dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaannya. Menurut Organ (1988), perilaku *extra-role* yang tampak disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku ini dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa memiliki komitmen normatif dan berkelanjutan yang tinggi cenderung netral untuk berkomitmen afektifnya. Hal ini akan berbeda jika karyawan memiliki komitmen afektif, karena komitmen afektif sifatnya lebih dalam dibandingkan komitmen yang lain, dengan kata lain, seseorang yang memiliki komitmen afektif merasakan adanya ikatan dengan organisasi karena hal-hal dirasakan sendiri oleh karyawan, bukan dari luar seperti halnya komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, sehingga dorongan untuk

melakukan OCB lebih besar jika seseorang memiliki komitmen afektif yang tinggi. (William dan Anderson, 1991)

Hasil dari analisis deskriptif menyebutkan bahwa subjek laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan jumlah 89% sehingga responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Sesuai dengan pendapat Aydin et.al., (2011), menjelaskan bahwa hubungan antara jenis kelamin dengan komitmen organisasional, dimana laki-laki memiliki komitmen organisasional yang lebih kuat daripada perempuan. Hal ini disebabkan karena wanita lebih mengutamakan keluarganya daripada laki-laki dan akibatnya mereka kurang mengutamakan karya mereka ditempat mereka kerja. Namun untuk laki-laki bekerja adalah pilihan pertama. Pada penelitian ini sebagian besar responden adalah laki-laki (68%) yang cenderung memiliki komitmen organisasional yang kuat, sehingga indikator kepuasan kerja tidak bermakna terhadap komitmen organisasional.

Sedangkan subjek penelitian berdasarkan usia yang paling mendominasi kisaran pada masa dewasa awal (21-30 tahun) berjumlah 71% sehingga mayoritas responden penelitian ini usia perkembangan dewasa awal yang berada pada rentang 20-30 tahun. Menurut Crijns periode atau tahap perkembangan manusia pada usia 21 tahun keatas disebut masa dewasa. Tugas perkembangan masa ini yaitu mengelola kehidupan keluarga, menilai, dan memantapkan pekerjaan, mengambil tanggung jawab sebagai warga masyarakat dan negara, menemukan kelompok sosial bagi dirinya. Sehingga dalam masa ini terbentuk kematangan berfikir karena dituntut oleh standar kehidupan (Desmita, 2007). Ketika seseorang terbentuk kematangan berfikir personal individu, dalam masa ini menjadi lebih

luas dan kompleks dibandingkan dengan masa sebelumnya. Karena disebabkan oleh peristiwa-peristiwa kehidupan yang dihubungkan dengan keluarga dan pekerjaan. Sehingga orang dewasa melibatkan diri secara khusus dalam karir, pernikahan, dan hidup berkeluarga. Kesiapan ini yang mengembangkan daya-daya yang dibutuhkan untuk berkomitmen sekalipun berkorban untuk bertanggung jawab dalam mengelola kehidupan berkeluarga.

Padasebaran tingkat pendidikan responden yang terdapat dalam penelitian ini mayoritas tingkat pendidikannya SMA/SMK yakni 96% karyawan bekerja diperusahaan direkrut didasarkan minimal syarat pada pendidikan.

Hasil sebaran menyebutkan bahwa masa kerja yang mendominasi pada penelitian ini pada rentang 2-4 tahun sebesar 53%. Sehingga karyawan pada perusahaan ini lebih banyak yang berkomitmen dan menetap di perusahaan. Sesuai dengan pendapat Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Sedangkan sumbangan efektif *organizational citizenship behavior* sebesar 0.714 yang berarti 71.4% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel skor kepuasan dan komitmen dan sisanya sebesar

28.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<b>Kepuasan Kerja</b>	26	130	78	17.3	74	125	93	18.6
<b>Komitmen Organisasi</b>	27	135	81	18	82	132	96	19.2
<b><i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>	28	140	84	18.7	93	135	99	19.8

Berdasarkan tabel diatas, perbandingan antara mean empirik dengan mean hipotetiknya, tampak bahwa mean empirik kepuasan kerja ( $m_e = 93$ ) berada dibawa mean hipotetiknya ( $m_h=78$ ) sehingga disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik, penelitian ini mempunyai kepuasan tinggi. Sementara komitmen organisasi antara mean empirik dengan mean hipotetinya, tampak bahwa empirik komitmen organisasi ( $m_e= 96$ ) berada diatas mean hipotetik ( $m_h= 81$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik subjek penelitian ini memiliki komitmen yang tinggi. Sedangkan OCB mean empiriknya ( $m_e= 99$ ) berada diatas mean hipotetiknya ( $m_h=84$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik subjek penelitian ini memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi.