

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Obyek Peneletian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan CV Tani Makmur Sejahtera Jepara**

CV Tani Makmur Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan produk/barang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2000 berlokasi di daerah Jepara tepatnya di desa Sambungoyot kecamatan Keling. Pada awalnya perusahaan ini adalah sebagai penjualan produk obat pertanian saja, namun sejak tahun 2003 CV Tani Makmur Sejahtera telah fokus pada Distributor pupuk bersubsidi, distributor obat pertanian dan perlengkapan pertanian. Perusahaan ini sebagai salah satu Penyedia produk pertanian terlengkap di Jepara dan telah memegang peranan penting dalam pengembangan dan penyediaan kebutuhan produk pertanian kepada para petani maupun pedagang eceran. Dalam kegiatan bisnisnya berbekal pengalamanselama bertahun-tahun yang dimiliki pimpinan perusahaan, kualitas layanan yang prima dan tim staffbermotivasitinggi CV Tani Makmur Sejahtera secara efektif terus berusaha tumbuh menjadi salah satu Penyedia barang dan pendistribusian produk pertanian terkemuka di Jepara.

Distributor ini pernah mengalami kembang kempis dalam usahanya, tetapi perusahaan terus mengembangkan instansi kecilnya dengan berbekal semangat, usaha dan tekad yang kuat untuk meningkatkan usahanya akhirnya pada awal tahun 2011 perusahaan distributor pupuk dan obat pertanian ini mengalami peningkatan

permintaan barang dan peningkatan jumlah karyawan. Dengan bekal pengalaman selama merintis usaha penjualan barang kemudian perusahaan meningkatkan usaha jual beli barang ke tingkat yang lebih tinggi dengan memperbanyak kuantitas barang dan menjaga kualitas barang.

CV Tani Makmur Sejahtera beberapa kali mendapatkan penghargaan sebagai Best Distributor/Dealer baik dari perusahaan Multinasional seperti DuPont, Dow dan Syngenta maupun beberapa perusahaan Domestik di Indonesia. Semua penghargaan yang diterima perusahaan adalah berkat dukungan dan kesetiaan para pelanggan CV Tani Makmur Sejahtera, dan oleh karenanya setiap piala dan sertifikat yang didapat adalah wujud apresiasi dan didedikasikan bagi para pelanggan. Setiap piala adalah amanah, tanggung jawab dan pengingat bagi perusahaan untuk selalu memberikan dan meningkatkan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **Visi:**

Menjadi perusahaan terkemuka dengan produk-produk unggulan dan memiliki sumber daya manusia yang handal

##### **Misi:**

1. Menyediakan Produk unggulan dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan para petani
2. Memberikan pelayanan prima, menerapkan prosedur kerja standar dengan dukungan sumber daya manusia yang handal, berkualitas dan kompeten.

3. Mewujudkan kemandirian antar karyawan dan dapat secara bersama-sama memajukan perusahaan agar semua karyawan mendapatkan kesejahteraan.

#### **4.1.3 Filosofi Perusahaan**

CV Tani Makmur Sejahtera bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan baik karyawan, konsumen, dan petani. Berikut adalah filosofi perusahaan tersebut:

1. Konsumen adalah fokus utama dari kegiatan perusahaan
2. Harapan serta keberhasilan petani adalah hal-hal dasar dari segala yang kami lakukan.
3. Kami menetapkan kepedulian terhadap petani dalam rangkaian nilai-nilai fundamental.
4. Kesadaran untuk melakukan inovasi dan kualitas layanan produk pertanian
5. Kebijakan kami terhadap konsumen dan karyawan didasarkan pada prinsip keadilan, integritas, dan semangat kebersamaan

#### **4.1.4 Tujuan Perusahaan**

1. Memperoleh Keuntungan Yang Dipergunakan Untuk Kepentingan Pemilik Dan Karyawan Perusahaan Serta Petani
2. Jangka Pendek: Menjadi Distributor Yang Berkualitas Untuk Skala Wilayah Jawa Tengah
3. Jangka Panjang: Menjadi Distributor Yang Berkualitas Untuk Skala Wilayah Nasional

#### 4.1.5 Jumlah Karyawan CV Tani Makmur Sejahtera

Jumlah sumber daya manusia pada perusahaan CV Tani Makmur Sejahtera pada tahun 2018 sebanyak 96 karyawan. Berikut adalah rincian dari jumlah karyawan tersebut:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah karyawan CV Tani Makmur Sejahtera**

No	Devisi	Jumlah karyawan
1.	Bagian Penjualan	22
2.	Bagian Admin	13
3.	Bagian Sales	15
4.	Bagian Gudang	29
5.	Bagian Sopir	17
Total seluruh Karyawan		96

#### 4.2 Deskripsi Responden

##### 4.2.1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian diperoleh data tentang responden yaitu data tentang jenis kelamin karyawan perusahaan CV Tani Makmur Sejahtera Jepara dalam tabel 4.2:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden**

No	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	69	71,9%
2	Perempuan	27	28,1 %
Jumlah		96	100%

*Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)*

Berdasarkan tabel 4.2 jenis kelamin responden terdiri dari 69 orang atau 71,9% berjenis kelamin laki-laki dan 27 orang atau 28,1% berjenis kelamin

perempuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan CV Tani Makmur Sejahtera adalah laki-laki.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian diperoleh data tentang usia karyawan pada perusahaan CV Tani Makmur Sejahtera dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	20-25	36	37,5
2.	26-30	25	26,0
3.	31-35	20	20,8
4.	36>	15	15,6
Jumlah		96	100,0

*Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa usia responden sangat bervariasi. Responden dengan usia antara 20-25 tahun menempati presentase tertinggi yaitu sebesar 36 orang atau (37,5)%, diikuti dengan usia responden 26-30 sebesar 25 orang atau (26,0%) dan usia responden 31-35 sebesar 20 orang dengan presentase (20,8%). Sedangkan jumlah karyawan yang paling sedikit adalah usia responden 36> sebesar 15 orang atau (15,8%).

#### 4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tujuan pendidikan adalah menciptakan karyawan yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita-cita perusahaan yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Dari hasil penelitian diperoleh data Tingkat Pendidikan karyawan pada perusahaan CV Tani Makmur Sejahtera dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Tingkat Pendidikan**

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase %
1.	SD	0	0%
2.	SMP	27	28,1%
3.	SMA	50	52,1%
4.	Sarjana	19	19,8%
Jumlah		96	100%

*Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sangat bervariasi. Responden dengan tingkat pendidikan SMA menempati persentase tertinggi yaitu sebesar 50 orang atau (52,1%), diikuti tingkat pendidikan SMP sebesar 27 orang atau (28,1%). Sedangkan jumlah karyawan yang tingkat pendidikannya paling sedikit adalah Sarjana yaitu sebesar 19 orang atau (19,8%) dan diperusahaan tersebut tidak ada yang berpendidikan tingkat SD.

#### 4.2.4 Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penelitian diperoleh data Tingkat Pendidikan karyawan pada perusahaan CV Tani Makmur Sejahtera dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1.	1-2 tahun	21	21,9 %
2.	2-4 tahun	32	33,3 %
3.	4-6 tahun	25	26 %
4.	> 6 tahun	18	18,8 %
Total		96	100 %

*Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan bervariasi, responden yang paling dominan adalah karyawan yang masa kerja selama 2-4 tahun yang terdiri dari 32 orang atau 33,3%, diikuti karyawan yang telah selama 4-6 tahun

sebanyak 25 orang atau 26%, kemudian 1-2 tahun sebanyak 21 orang atau 21,9%, >6 tahun sebanyak 18 orang atau 18,8%.

#### 4.3 Deskripsi Variabel

Untuk mengungkap data tentang persepsi responden terhadap dari masing-masing variabel yaitu Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) yang diterapkan di perusahaan CV Tani Makmur Sejahtera Jepara, Pendapat tersebut dapat dilihat dengan score, jumlah responden, dan presentase. Berikut adalah pemaparan mengenai tanggapan responden tersebut:

##### 4.3.1 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Responden dari penelitian ini berjumlah 96 karyawan. Berikut adalah hasil tanggapan responden terkait dengan pernyataan tentang setiap indikator pada variabel komitmen organisasi:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	Kriteria				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan		Score (4) Responden (2) Presentase (2,1%)	Score (27) responden (9) Presentase (9,4%)	Score (236) responden (59) Presentase (61,4%)	Score (130) responden (26) Presentase (27,1%)
2.	Saya pernah membandingkan perusahaan dengan perusahaan lain. Baik dari segi insentif,		Score (6) responden	Score (9) responden	Score (220) responden	Score (175) responden

	kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya tetap bertahan		(3) Presentase (3,1%)	(3) Presentase (3,1%)	(55) Presentase (57,3%)	(35) Presentase (36,5%)
3.	Saya pernah berfikir untuk berhenti dalam bekerja di perusahaan tetapi pada akhirnya saya memilih untuk tetap bertahan			Score (12) responden (4) Presentase (4,2%)	Score (236) responden (59) Presentase (61,4%)	Score (165) responden (33) Presentase (34,4%)
4.	Saya bersedia bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan		Score (4) responden (2) Presentase (2,1%)	Score (15) responden (5) Presentase (5,2%)	Score (240) responden (60) Presentase (62,5%)	Score (145) responden (29) Presentase (30,2%)

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa tanggapan dari responden tentang variabel Komitmen Organisasi pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang bersedia melakukan upaya ekstra diluar pekerjaan yang ditentukan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (236) dengan 59 responden dan 61,4% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang terkadang berfikir untuk membandingkan perusahaan tempat bekerja dengan perusahaan lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain tetapi karyawan memilih tetap bertahan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (220) dengan 55 responden dan 57,3% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang terkadang berfikir untuk berhenti bekerja, tetapi



pada akhirnya karyawan memilih untuk tetap bertahan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (236) dengan 59 responden dan 61,4% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang bersedia bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (240) dengan 60 responden dan 62,5% karyawan menjawab setuju.

#### 4.3.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Responden dari penelitian ini berjumlah 96 karyawan. Berikut adalah hasil tanggapan responden terkait dengan pernyataan tentang setiap indikator pada variabel kepuasan kerja pada tabel 4.7:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Kriteria				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bersedia menyukai pekerjaan yang saya lakukan setiap hari		Score (4) responden (2) Presentase (2,1%)	Score (66) responden (22) Presentase (22,9%)	Score (160) responden (40) Presentase (41,7%)	Score (160) responden (32) Presentase (33,3%)
2.	Saya bersedia dengan senang hati bahkan rela berkorban demi kemajuan perusahaan		Score (14) responden (7) Presentase (7,3%)	Score (57) responden (16) Presentase (16,7%)	Score (152) responden (40) Presentase (41,7%)	Score (160) responden (33) Presentase (34,3%)
3.	Saya bersedia mengetahui batasan antara atasan dan bawahan dalam berinteraksi		Score (14) responden (7) Presentase (7,3%)	Score (78) responden (26) Presentase (27,1%)	Score (168) responden (42) Presentase (43,7%)	Score (105) responden (21) Presentase (21,9%)

4.	Saya bersedia datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat dalam bekerja			Score (21) responden (7) Presentase (7,3%)	Score (200) responden (50) Presentase (52,1%)	Score (195) responden (39) Presentase (40,6%)
5.	Saya bersedia berusaha untuk melakukan pelatihan dan pengembangan dengan tujuan untuk pencapaian suatu prestasi kerja.			Score (60) responden (20) Presentase (20,9%)	Score (140) responden (35) Presentase (36,4%)	Score (205) responden (41) Presentase (42,7%)

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan dari responden tentang variabel Kepuasan Kerja pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang bersedia untuk menyukai pekerjaannya. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (160) dengan 40 responden dan 41,7% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang bersedia dengan senang hati bahkan rela berkorban demi kemajuan perusahaan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (152) dengan 40 responden dan 41,7% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang bersedia mengetahui batasan antara atasan dan bawahan dalam beriteraksi. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (168) dengan 42 responden dan 52,1% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang bersedia datang tepat waktu dan tidak pernah

terlambat dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (240) dengan 60 responden dan 62,5% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan kelima menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang berusaha untuk melakukan pelatihan dan pengembangan dengan tujuan untuk pencapaian suatu prestasi kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (205) dengan 41 responden dan 42,7% karyawan menjawab sangat setuju.

#### 4.3.3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Responden dari penelitian ini berjumlah 96 karyawan. Berikut adalah hasil tanggapan responden terkait dengan pernyataan tentang setiap indikator pada variabel budaya organisasi:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi**

No	Pertanyaan	Kriteria				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sering menyumbangkan ide dan gagasan terbaik saya tentang inovasi baru meskipun terkadang pendapat tersebut membawa resiko pada perusahaan		Score (4) responden (2) Presentase (2,1%)	Score (60) responden (20) Presentase (20,8%)	Score (204) responden (51) Presentase (53,1%)	Score (115) responden (23) Presentase (24%)
2.	Saya selalu merevisi produk dari perusahaan apabila ada cacat produksi			Score (24) responden (8) Presentase (8,3%)	Score (212) responden (53) Presentase (55,2%)	Score (175) responden (35) Presentase (36,5%)
3.	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam melakukan promosi		Score (6)	Score (54)	Score (172)	Score (160)

	penjualan dan mengenalkan produk baru	responden (3) Presentase (3,1%)	responden (18) Presentase (18,8%)	responden (43) Presentase (44,8%)	responden (32) Presentase (33,3%)
4.	Saya selalu menjaga sikap dalam tindakan dan bertutur kata baik kepada atasan, rekan kerja, dan <i>customer</i> perusahaan	Score (4) responden (2) Presentase (2,1%)	Score (69) responden (23) Presentase (23,9%)	Score (152) responden (38) Presentase (39,6%)	Score (165) responden (33) Presentase (34,4%)

*Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan dari responden tentang variabel budaya organisasi pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang sering menyumbangkan ide dan gagasan terbaik tentang inovasi baru meskipun terkadang pendapat tersebut membawa resiko pada perusahaan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (204) dengan 51 responden dan 41,7% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang dapat merevisi produk dari perusahaan apabila ada cacat produksi. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (212) dengan 53 responden dan 55,2% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang selalu ikut berpartisipasi dalam melakukan promosi penjualan dan mengenalkan produk baru. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (172) dengan 43 responden dan 44,8% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang selalu menjaga sikap dalam tindakan dan bertutur

kata baik kepada atasan, rekan kerja, dan *customer* perusahaan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (152) dengan 38 responden dan 39,6% karyawan menjawab setuju

#### 4.3.4 Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Responden dari penelitian ini berjumlah 96 karyawan. Berikut adalah hasil tanggapan responden terkait dengan pernyataan tentang setiap indikator pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

No	Pertanyaan	Kriteria				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bersenang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan		Score (4) responden (2) Presentase (2,1%)	Score (57) responden (19) Presentase (19,8%)	Score (192) responden (48) Presentase (50%)	Score (135) responden (27) Presentase (28,1%)
2.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab			Score (36) responden (12) Presentase (12,5%)	Score (212) responden (53) Presentase (55,2%)	Score (155) responden (31) Presentase (32,3%)
3.	Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya			Score (57) responden (19) Presentase (19,8%)	Score (160) responden (40) Presentase (41,7%)	Score (185) responden (37) Presentase (38,5%)
4.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan		Score (4) responden (2) Presentase (2,1%)	Score (60) responden (20) Presentase (20,8%)	Score (172) responden (43) Presentase (44,8%)	Score (155) responden (31) Presentase (32,3%)
5.	Saya pernah					

	memberi pendapat kepada rekan kerja dalam hal pelatihan dan pengembangan kemampuannya		Score (12) responden (6) Presentase (6,2%)	Score (57) responden (19) Presentase (19,8%)	Score (180) responden (45) Presentase (46,9%)	Score (130) responden (26) Presentase (27,1%)
6.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan			Score (18) responden (6) Presentase (6,2%)	Score (208) responden (52) Presentase (54,2%)	Score (190) responden (38) Presentase (39,6%)

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan dari responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (192) dengan 48 responden dan 50% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan kedua menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang bersedia menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (212) dengan 53 responden dan 55,2% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan ketiga menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang salingsharing mengenai masalah atau kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (160) dengan 40 responden dan 41,7% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan keempat menunjukkan bahwa CV Tani Makmur

Sejahtera memiliki karyawan yang bersedia beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (172) dengan 43 responden dan 44,8% karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan pernyataan kelima menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang peduli terhadap antar karyawan dengan memberi pendapat kepada rekan kerja dalam hal pelatihan dan pengembangan kemampuannya. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (180) dengan 45 responden dan 46,9% karyawan menjawab sangat setuju.

Berdasarkan pernyataan keenam menunjukkan bahwa CV Tani Makmur Sejahtera memiliki karyawan yang rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan skor (208) dengan 52 responden dan 54,2% karyawan menjawab setuju.

#### **4.4 Analisis Data**

##### **4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

###### **4.4.1.1 Uji Validitas**

Dalam penelitian ini uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner yang telah diajukan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan dari mereka. Sedangkan yang dimaksud dengan responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan CV Tani Makmur Sejahtera Jepara. Dalam Kuesioner penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri satu variabel terikat dan tiga variabel bebas dengan total 20 (dua puluh) pernyataan yang diajukan kepada responden.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.  $r$  hitung diperoleh dari hasil output SPSS, kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  table untuk *degree of freedom*  $df = n - 2$ , jumlah sampel dalam penelitian ini adalah  $(n) = 96$ . Maka besarnya  $df$  dihitung  $df = 96 - 2 = 94$ . Dengan  $df = 94$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel = 0,1689. Untuk itu sah tidaknya data dalam penelitian ini dapat dilihat melalui rumusan :

1. Jika hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid
2. Jika hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid

Dari rumusan tersebut dibawah ini akan diketahui valid atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner penelitian. Berdasarkan pengujian validitas dengan bantuan program IBM SPSS versi 21 kepada 96 responden diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	Correlation $r$ hitung	$r$ table	Hasil
1.	Komitmen Organisasi	X1.1	0,653	0,1689	Valid
2.		X1.2	0,765	0,1689	Valid
3.		X1.3	0,804	0,1689	Valid
4.		X1.4	0,602	0,1689	Valid
5.	Kepuasan Kerja	X2.1	0,831	0,1689	Valid
6.		X2.2	0,877	0,1689	Valid
7.		X2.3	0,707	0,1689	Valid
8.		X2.4	0,641	0,1689	Valid
9.		X2.5	0,846	0,1689	Valid
10.	Budaya Organisasi	X3.1	0,824	0,1689	Valid
11.		X3.2	0,650	0,1689	Valid
12.		X3.3	0,676	0,1689	Valid



13.		X3.4	0,830	0,1689	Valid
14.	OCB	Y1.1	0,856	0,1689	Valid
15.		Y1.2	0,748	0,1689	Valid
16.		Y1.3	0,779	0,1689	Valid
17.		Y1.4	0,832	0,1689	Valid
18.		Y1.5	0,903	0,1689	Valid
19.		Y1.6	0,221	0,1689	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa pertanyaan-pertanyaan pada variabel bebas (komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi) dari variabel terikat (organizational citizenship behavior) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan demikian dapat disimpulkan semua item pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian adalah valid.

#### 4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu pernyataan dari kuesioner yang merupakan gambaran dari indikator variabel atau konstruk yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan dari mereka. Untuk itu suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pernyataan yang diajukan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner penelitian yang sudah disebar didalamnya terdapat empat variabel yang terdiri satu variabel terikat dan tiga variabel bebas dengan total 20 (dua puluh) pernyataan yang diajukan kepada responde. Sedangkan pengujian reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach's*, dimana :

1. Jika hasil Alpha Cronbach  $>$  0,60 = reliabel

2. Jika hasil Alpha Cronbach  $< 0,60$  = tidak reliabel

Dari rumusan tersebut akan diketahui reliabel atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner penelitian. Berdasarkan pengujian reliabilitas dengan bantuan program IBM SPSS versi 21 kepada responden diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,778	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,802	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,797	0,60	Reliabel
OCB	0,786	0,60	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah, 2019*

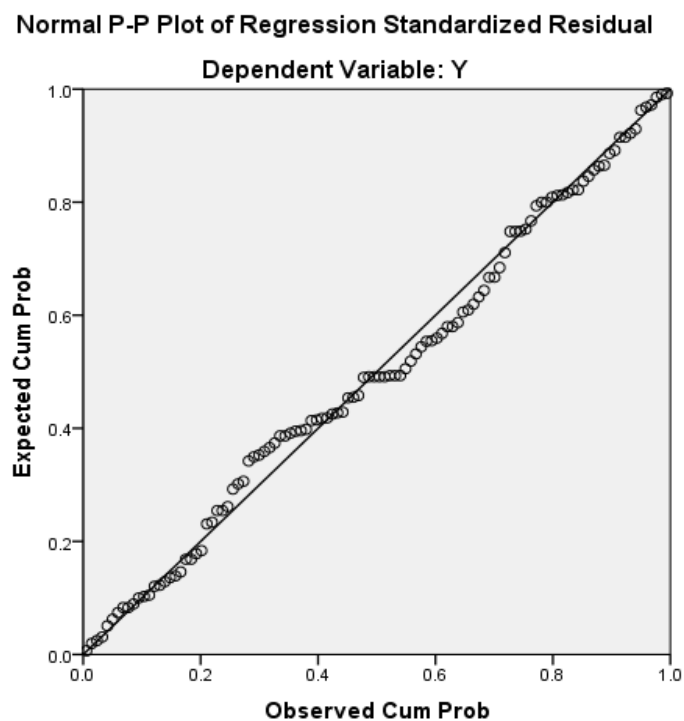
Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *croanbach alpha* (a) masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang handal karena nilai cronbach alpha hitung lebih besar dibandingkan criteria alpha (0,60).

#### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.2.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan diteliti kenormalan data melalui normal probability plot yang terbentuk dari program SPSS versi 21. Karena dengan uji normal probability plot SPSS dapat menyesatkan peneliti apabila tidak hati-hati

dalam penafsiran, selain normal probability plot peneliti juga menggunakan uji normalitas dengan rumus *Kolmogorov – Smirnov*, dengan ketentuan apabila nilai sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan analisis *normal probability plot* dan *Kolmogorov – Smirnov* ini dapat dilihat pada gambar dan tabel sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas (Plot)**  
*Sumber: Data primer diolah, 2019*

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis

diagonalnya. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik mengikuti garis dan mendekati garis diagonalnya. Maka dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas lain pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed)  $\geq 0,05$  data berdistribusi normal
2. Jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed)  $\leq 0,05$  data tidak berdistribusi normal

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		96	96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.72168368	.72168368
	Absolute	.091	.091
Most Extreme Differences	Positive	.071	.071
	Negative	-.091	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.887	.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411	.411

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Su*

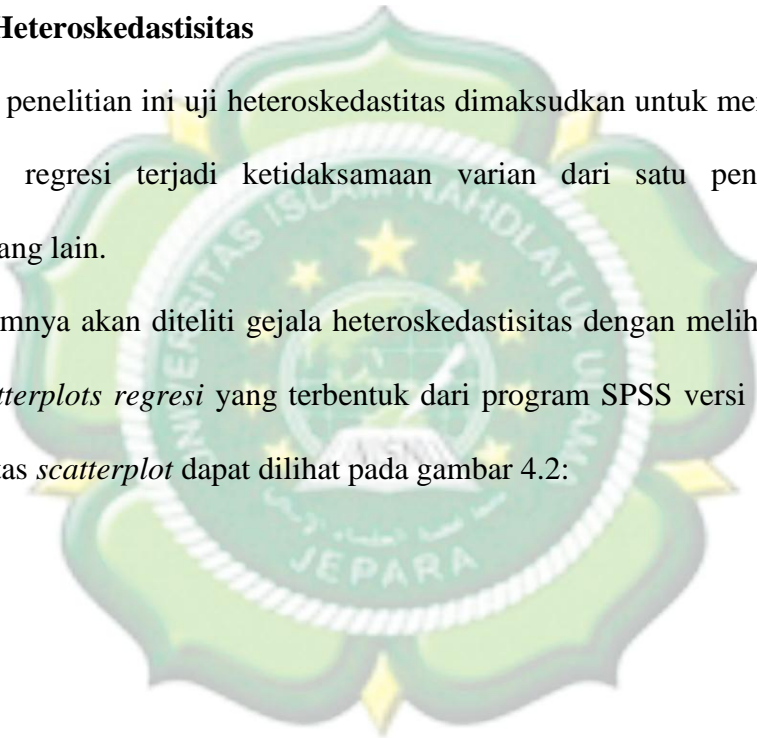
*mber : Data primer yang diolah, 2019*

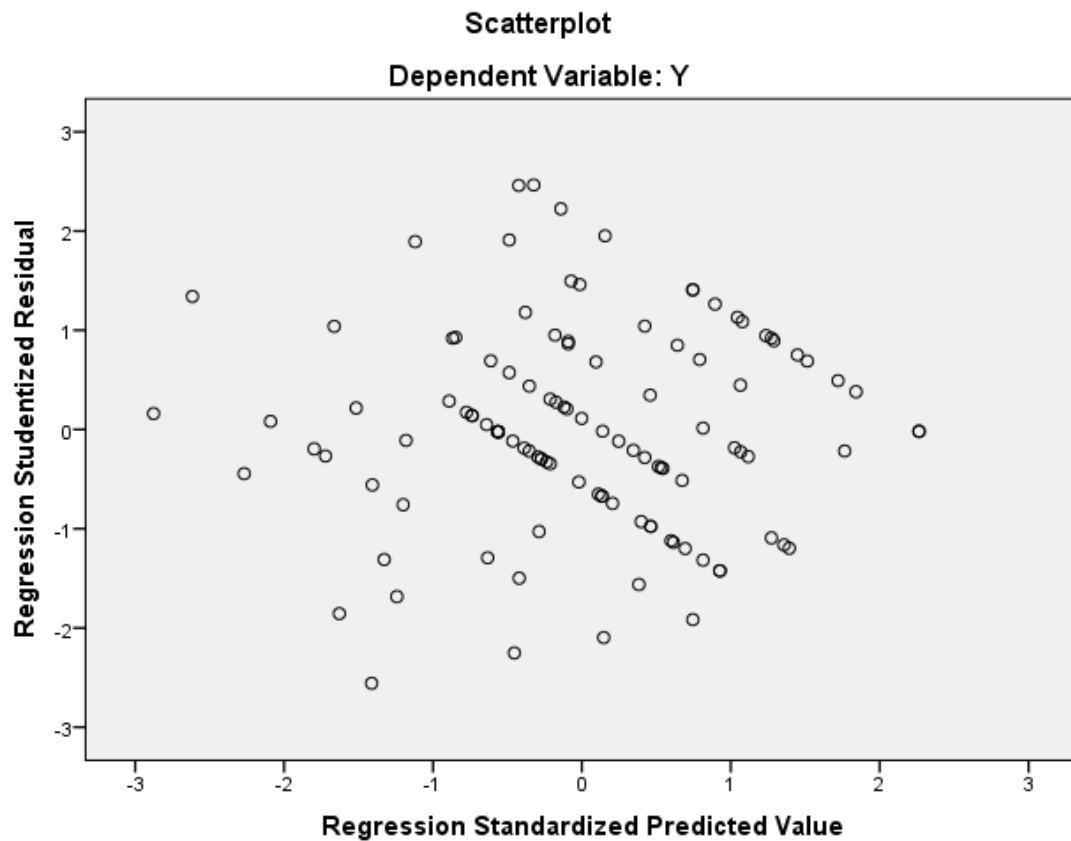
Dari uji normalitas tabel 4.12 besarnya *Kolmogorov-Smirnov Z* nilai Asymp. Sig. (2 – tailed) sebesar  $0,41 \geq 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2 – tailed)  $\geq 0,05$

#### 4.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Sebelumnya akan diteliti gejala heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi* yang terbentuk dari program SPSS versi 21. Hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.2:





**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)**  
*Sumber : Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan gambar *scatterplot* pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa terbentuk pola tertentu, dimana titik-titik bergelombang, melebar kemudian menyempit. Pada grafik *scatterplot* dalam mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.

#### 4.4.2.3 Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas dalam model regresi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* dan

nilai *tolerance*. Bila nilai *tolerance* besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas penelitian ini tertera pada tabel 4.13:

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi(X1)	0,996	1.004
Kepuasan Kerja (X2)	0,371	2.699
Budaya Organisasi (X3)	0,371	2.694

*Sumber : Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.13 dapat di interpretasi hasil output SPSS dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Berdasarkan tabel output “coefficients”, diketahui bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 yang berarti bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Atau dapat diartikan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

#### **4.4.3 Uji Statistik**

##### **4.4.3.1 Analisis Regresi Berganda**

variabel independen terhadap variabel dependen atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel independen yang akan mempengaruhi variabel dependen. Atau bisa dikatakan sebagai alat untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen (X), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen

(Y) secara parsial. Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil pengujian melalui SPSS 21:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.464	2.130		.218	.828
	Komitmen Organisasi	.230	.099	.124	2.334	.022
	Kepuasan Kerja	.491	.091	.470	5.382	.000
	Budaya Organisasi	.635	.128	.432	4.955	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan nilai *coefficients* dalam tabel 4.15, maka dapat dijabarkan dalam rumus persamaan regresi seperti dibawah ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,464 + 0,230 X_1 + 0,491 X_2 + 0,635 X_3 + e$$

Setelah terbentuk rumusan persamaan regresi linear berganda, berikut adalah interpretasi yang dapat menjelaskan rumusan tersebut :

1. Konstan = 0,464

Nilai konstanta 0,464 menunjukkan jika variabel bebas komitmen organisasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) nilainya 1 (satu) maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 0,464

2.  $b_1 X_1 = 0,230$



Merupakan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y) artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka organizational citizenship behavior akan mengalami peningkatan sebesar 0,230 atau 23% koefisien bernilai positif artinya antara komitmen organisasi (X1) dan organizational citizenship behavior (Y) hubungan positif. Kenaikan sikap komitmen organisasi karyawan akan mengakibatkan kenaikan pada sikap organizational citizenship behavior karyawan.

3.  $b_2X_2 = 0,491$

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y) artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka organizational citizenship behavior akan mengalami peningkatan sebesar 0,491 atau 49,1% koefisien bernilai positif artinya antara Kepuasan Kerja (X2) dan organizational citizenship behavior (Y) hubungan positif. Kenaikan sikap Kepuasan Kerja karyawan akan mengakibatkan kenaikan pada sikap organizational citizenship behavior karyawan.

4.  $b_3X_3=0,635$

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel organizational citizenship behavior (Y) artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka organizational citizenship behavior akan mengalami peningkatan sebesar 0,635 atau 63,5% koefisien bernilai positif

artinya Kenaikan sikap komitmen organisasi karyawan akan mengakibatkan kenaikan pada sikap organizational citizenship behavior karyawan.

#### 4.4.3.2 Uji f

Uji signifikansi simultan atau biasa disebut dengan uji f menunjukkan apakah semua variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang dimasukkan di model (variabel independen) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (variabel dependen).  $Df = k-1$  berarti  $3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k$  berarti  $96 - 3 = 93$ . Didapat f tabel 2,70, Hasil uji f dapat dilihat sebagai berikut :

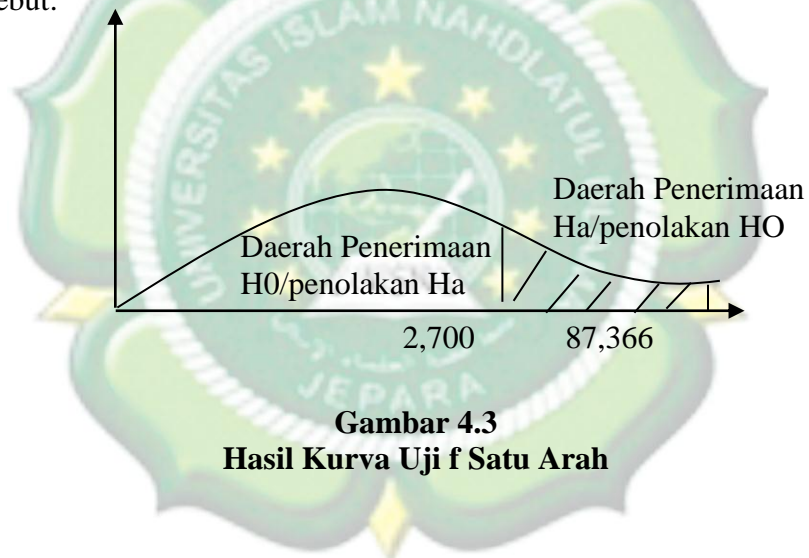
**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji f**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.944	3	249.648	87.366	.000 <sup>b</sup>
	Residual	262.890	92	2.857		
	Total	1011.833	95			

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis uji ANOVA atau f dengan menggunakan perhitungan analisa regresi berganda menggunakan program IBM SPSS statistic 21. Hasil yang diperoleh f hitung > f tabel ( $87,366 > 2,700$ ) sehingga pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi yang diberikan secara Simultan berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji statistik untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,000 artinya kesalahan untuk mengatakan ada pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,0% atau berarti lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 5% sehingga dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$ . Kesimpulannya, variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil dari uji  $f$  adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Berikut adalah gambar yang menjelaskan tentang hasil pengujian hipotesis tersebut:



**Gambar 4.3**  
**Hasil Kurva Uji  $f$  Satu Arah**

#### 4.4.3.3 Uji $t$

Dalam tabel sebelumnya telah diperoleh nilai  $t$  hitung dan signifikasinya. Sedangkan pada derajat kebebasan ( $96 - 3 = 93$ ) dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 1,6614. Berikut adalah interpretasi yang dapat menjelaskan uji signifikansi parameter individual secara lebih rinci :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**

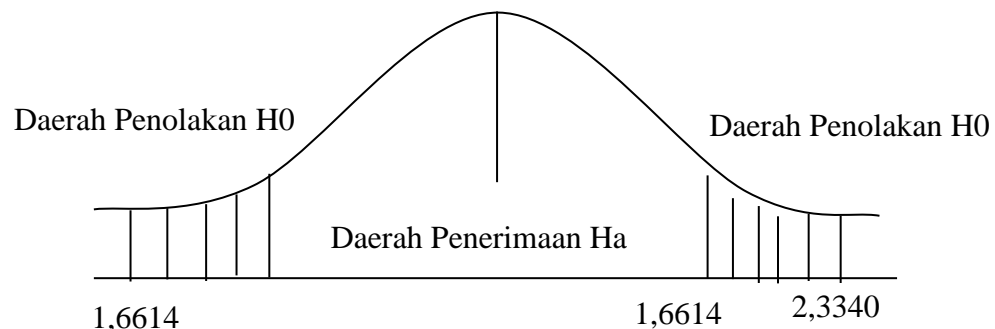
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.464	2.130		.218	.828
	Komitmen Organisasi	.230	.099	.124	2.334	.022
	Kepuasan Kerja	.491	.091	.470	5.382	.000
	Budaya Organisasi	.635	.128	.432	4.955	.000

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel output SPSS “coefficients” pada tabel 4.16 hasil yang diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,3340 > 1,6614$ ). Sehingga pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji statistik untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,02 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 0,05 sehingga dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$ . Kesimpulannya, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Berikut adalah gambar yang menjelaskan tentang hasil pengujian hipotesis tersebut:

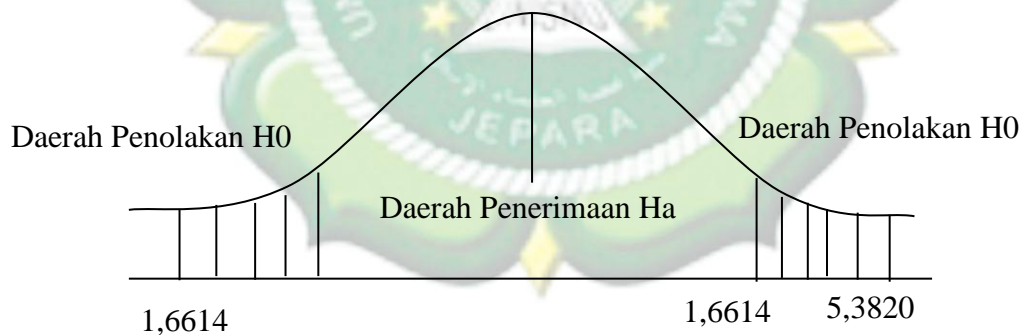


**Gambar 4.4**  
**Hasil Kurva Uji t 2 Arah ( Komitmen Organisasi)**

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel output SPSS “coefficients” pada tabel 4.14 hasil yang diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,3820 > 1,6614$ ). Sehingga pada tingkat kekeliruan 5%  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji statistik untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 0,05 sehingga dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$ . Kesimpulannya, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Berikut adalah gambar yang menjelaskan tentang hasil pengujian hipotesis tersebut:



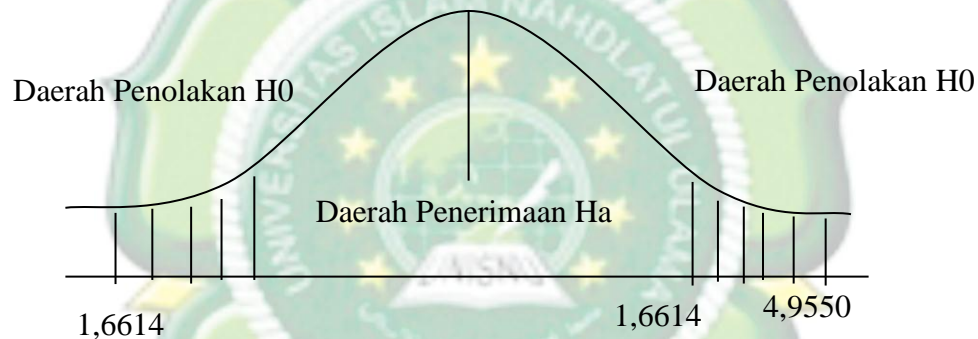
**Gambar 4.5**  
**Hasil Kurva Uji t 2 Arah (Variabel Kepuasan Kerja)**

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel output SPSS “coefficients” pada tabel 4.14 hasil yang diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,9550 > 1,6614$ ). Sehingga pada tingkat kekeliruan 5%

H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji statistik untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,00 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 0,05 sehingga dapat diputuskan untuk menolak H<sub>0</sub>. Kesimpulannya, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Berikut adalah gambar yang menjelaskan tentang hasil pengujian hipotesis tersebut:



**Gambar 4.6**

**Hasil Kurva Uji 2 Arah (Variabel Budaya Organisasi)**

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

Selain uji t dan uji f, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi, dimana uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen yang meliputi komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dalam menerangkan variasi variabel dependen Organizational Citizenship Behavior (Y). Tabel 4.13 akan memberikan gambaran seberapa kuat variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.732	1.69041

*Sumber : Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan hasil output dalam tabel 4.18 nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,740. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 74% terhadap variabel dependen Organizational Citizenship Behavior, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misal: suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas, karakteristik organisasional.

#### **4.5 Pembahasan**

CV Tani Makmur Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan barang yaitu sebagai distributor pupuk, obat pertanian dan perlengkapan pertanian di Jepara. Pada awal perkembangannya perusahaan ini hanya fokus pada penjualan produk-produk pertanian eceran saja, namun pada saat ini dengan usaha dan tekak kuat yang dimiliki pimpinan menjadikan perusahaan ini lebih

mengacu sebagai salah satu perusahaan distributor pupuk, obat pertanian dan perlengkapan pertanian yang maju di Kabupaten Jepara.

Seiring dengan perkembangan perusahaan tersebut terjadilah persaingan antar perusahaan, semua berlomba-lomba untuk menarik konsumen agar calon konsumen membeli produk yang disediakan. Melihat perkembangan perusahaan pada saat ini, dimana perusahaan mempunyai banyak tenaga atau karyawan yang mempunyai keahlian di masing-masing bagian serta memerlukan modal usaha yang cukup besar. Untuk itulah diperlukannya suatu sumber daya manusia yang dapat bekerja sama dan berkompetisi dalam melaksanakan tugas di masing-masing bagian agar perusahaan tetap semakin berkembang.

Sebelumnya telah dijelaskan tahapan-tahapan dalam penelitian ini sehingga sampai pada sebuah kesimpulan-kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara simultan ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah penjabaran dari hasil penelitian yang akan dibahas pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Hipotesis Penelitian**

No	Hipotesis		Hasil
1	H1	Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.	Diterima
2	H2	Variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.	Diterima
3	H3	Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.	Diterima

*Sumber : Data Penelitian diolah, 2019*



Dengan penjabaran tabel 4.19 dapat diperoleh kesimpulan bahwa adanya Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya organisasi yang dimiliki karyawan CV Tani Makmur Sejahtera Jepara yang baik maka akan terbentuk suatu sikap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan CV Tani Makmur Sejahtera Jepara.

#### **4.5.1 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan koefisien regresi sebesar 0,230 dan signifikansi sebesar 0,022. Hal tersebut juga dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai  $t$  hitung  $2,334 > t$  tabel sebesar  $1,6614$  dengan tingkat signifikansi  $0,022 < 0,05$ .

Pengaruh variabel juga ditunjukkan dengan jawaban responden terkait indikator yang masing-masing memuat pernyataan. Komitmen Organisasi dapat diketahui berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior sebab responden bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan, responden pernah membandingkan perusahaan dengan perusahaan lain baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi keadaan tetap bertahan, responden pernah berfikir untuk berhenti dalam bekerja di perusahaan tetapi pada akhirnya memilih untuk tetap bertahan. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior.

Hasil penelitian mengenai variabel komitmen organisasi apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian Irdiana (2018) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap organizational citizenship behavior. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yaitu Dewanggana (2016), Sobirin (2017), Cahyaningrum (2014) dan Hermanto (2017) yang meneliti tentang pengaruh variabel komitmen organisasi di masing-masing obyek yang berbeda menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### **4.5.2 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan koefisien regresi sebesar 0,491 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut juga dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai  $t$  hitung  $5,382 > t$  tabel sebesar  $1,6614$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Pengaruh variabel kepuasan kerja juga ditunjukkan dengan jawaban responden terkait indikator yang masing-masing memuat pernyataan. Kepuasan kerja dapat diketahui berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior sebab kepuasan kerja akan nampak jika responden menyukai pekerjaan yang dilakukannya setiap hari, karyawan, bersedia dengan senang hati bahkan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, karyawan mengetahui batasan antara atasan dan bawahan

dalam berinteraksi, karyawan selalu datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat dalam bekerja, karyawan berusaha untuk melakukan pelatihan dan pengembangan dengan tujuan untuk pencapaian suatu prestasi kerja. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior.

Hasil penelitian mengenai variabel kepuasan kerja memperkuat hasil penelitian terdahulu yaitu Irdiana (2018), Dewanggana (2016), Sobirin (2017), Cahyaningrum (2014) dan Hermanto (2017) yang meneliti tentang pengaruh variabel komitmen organisasi di masing-masing obyek yang berbeda menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### **4.5.3 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior dengan koefisien regresi sebesar 0,635 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut juga dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai  $t$  hitung  $4,955 > t$  tabel sebesar  $1,6614$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Pengaruh variabel budaya organisasi juga ditunjukkan dengan jawaban responden terkait indikator yang masing-masing memuat pernyataan. Kepuasan kerja dapat diketahui berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior sebab kepuasan kerja akan nampak jika karyawan sering menyumbangkan ide dan gagasan terbaik tentang inovasi baru meskipun pendapat tersebut membawa resiko pada perusahaan, Karyawan selalu merevisi produk perusahaan apabila ada cacat

produksi, dan karyawan selalu menjaga kekompakan kepada rekan kerja, bantu membantu dalam hal pekerjaan agar selesai tepat waktu. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui budaya organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior.

Hasil penelitian mengenai variabel budaya organisasi memperkuat hasil penelitian terdahulu yaitu Irdiana (2018), Dewanggana (2016), Sobirin (2017), Cahyaningrum (2014) dan Hermanto (2017) yang meneliti tentang pengaruh variabel budaya organisasi di masing-masing obyek yang berbeda menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### **4.5.4 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan koefisien regresi masing masing sebesar 0,230, 0,491, dan 0,635. Hal tersebut juga dibuktikan dengan analisis uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung komitmen organisasi  $2,334 > t$  tabel sebesar 1,6614 dengan tingkat signifikan  $0,022 < 0,05$ , nilai t hitung kepuasan kerja  $5,382 > t$  tabel sebesar 1,6614 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung budaya organisasi  $5,382 > t$  tabel sebesar 1,6614 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Pengaruh variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi juga ditunjukkan dengan jawaban responden terkait indikator dalam pertanyaan. Masing-masing indikator memuat pernyataan yang telah diketahui

jawaban responden dan dapat disimpulkan adanya pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian Irdiana (2018) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yaitu Dewanggana (2016), Sobirin (2017) dan Cahyaningrum (2014), Hermanto (2017) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di masing-masing obyek yang berbeda menunjukkan adanya pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).