BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini penulis akan menjabarkan hasil penelitian dari pengaruh variabel-variabel Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan pada bagian produksi di PT Woojin tech.co.ltd. Busan South Korea. Sebelum menjelaskan hal tersebut, akan dipaparkan terlebih dahulu mengenai profil perusahaan yang diteliti.

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Taeheung Tech. Co.,ltd Busan South Korea berdiri pada 05 april 2011 oleh Park Jung Oek beliau adalah seorang yang sudah handal dalam bidang manufaktur. Pada tahun pertama yaitu tahun 2012 Taeheung Tech. Co.,ltd mengubah namanya menjadi Woojin Tech. Co.,ltd. Woojin Tech. Co.,ltd membentuk kesatuan dan ketekunan dengan itikad baik , berdasarkan tujuan utama mempromosikan pengakuan internasional dari praktek kreatif melalui perbaikan yang berkesinambunggan melalui pengurangan biaya, pengiriman produk tepat waktu, kepuasan pelanggan itu yang paling utama di perusahaan ini dan menciptakan produk terbaik dan mewujudkan perkembangan manusia di Korea khususnya di Busan. Area bisnis di perusahaan ini di bagian mobil dan manufaktur injeksi plastik.

Woojin Tech. Co.,ltd memproduksi accessories mobil sesuai dengan kebutuhan tiap mobil, jenis produk yang di hasilkan di antaranya adalah BOX/COVER (GD), D/GARNISH (DM,AN,VF, LF,UD D, MD D dan MD QTR), PW FRAME (MD dan GD), SPOILER/BPR (FS,DM dan A1). Yang kemudian produk-produk tersebut di jual kepada prusahaan-prusahaan

mobil yang ada di Korea. Untuk saat ini produk jenis D/GARNISH (AN, UD D, MD D dan MD QTR) sudah di pasarkan sampai amerika sadangkan untuk produk jenis lainnya masih di pasarkan di Korea saja.

Visi

Menjadi perusahaan manufaktur yang paling sukses dan dihormati di kawasan Asia dengan memberikan pengalaman terbaik dalam kepemilikan kendaraan.

Misi

1. Secara berkesinambungan menyediakan produk yang berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan pelanggan melalui program pemasaran yang terbaik
2. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan
3. Memperkuat kolaborasi dengan produsen, melalui komunikasi dan kerjasama yang lebih baik
4. Untuk mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek, misalnya pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.

Tujuan

1. Mencetak kesatuan dan ketekunan dengan itikad baik, dengan tujuan utama mempromosikan pengakuan internasional dari praktek kreatif melalui perbaikan yang berkesinambungan melalui pengurangan biaya, pengiriman produk tepat waktu, kepuasan pelanggan terbaik melalui produk dan untuk mewujudkan perkembangan manusia.

Gambar 4.1

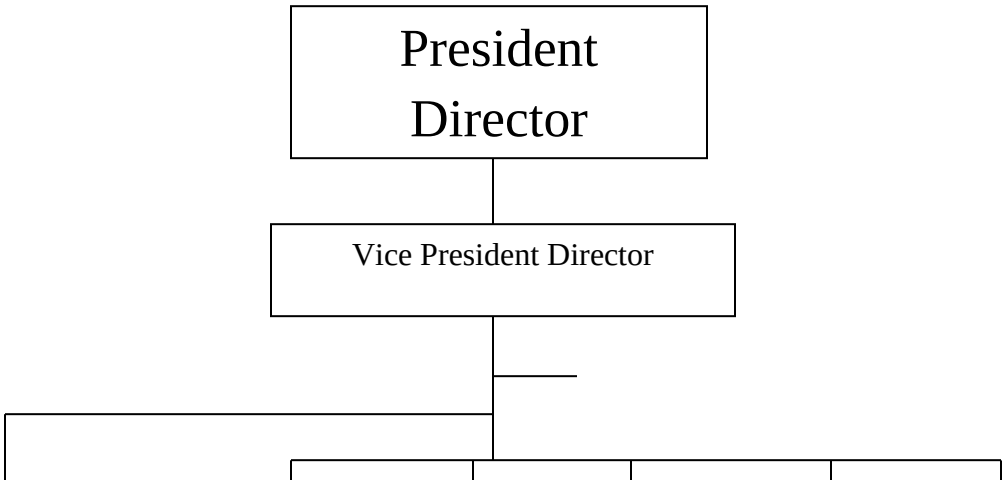
Logo woojin tech.co.ltd

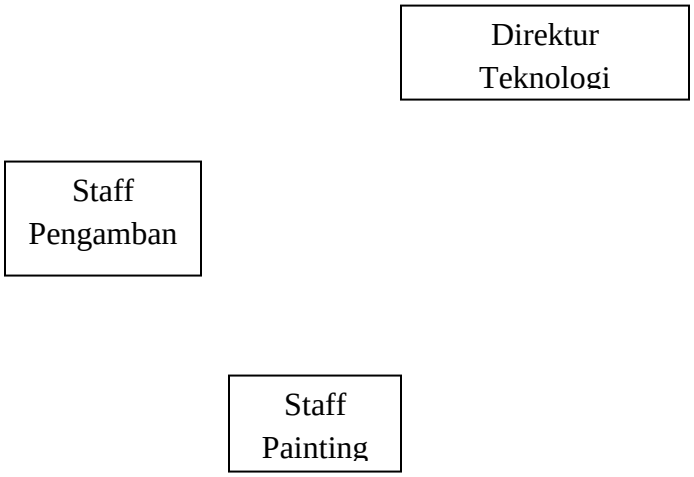
4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi mencerminkan sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan dan menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan serta di harapkan dapat memudahkan manajemen dalam mengambil keputusan dengan adanya informasi yang akurat, tepat waktu dan dapat dipertanggungjawabkan. Melalui struktur organisasi, dapat diketahui secara garis besar tugas dan wewenang serta tanggungjawab dari masing-masing bagian dalam perusahaan sesuai aturan dan prosedur yang berlaku.

Struktur Organisasi Woojin Tech.co,.ltd Busan South Korea hanya memiliki 3 divisi, yaitu Divisi Operasional, Divisi Keuangan dan Divisi Pemasaran.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi Woojin Tech.co,.ltd busan south korea dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:





4.1.3 Job Description

Adapun tugas pokok dan fungsi jabatan masing-masing unsur, yaitu :

President Director(Presiden Direktur)

Tugas :

Presiden Direktur bertugas untuk memimpin karyawan dan perusahaan kea rah kemajuan yang terarah dan terpadu dengan mengantisipasi jauh ke depan tentang prospek prusahaan, keadaan pasar, dan kemungkinan ekspansi pasar, serta bertanggug jawab secara mutlak terhadap seluruh kegiatan operasional yang dijalankan oleh perusahaan untuk mencapai internal control yang baik.

Vice President Director (Wakil Presiden Direktur)

Tugas :

Wakil Presiden Direktur bertugas untuk membantu presiden Direktur dalam menjalankan tugasnya

Direktur Teknologi

Tugas :

Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang Perencanaan Tehnik, Produksi, Distribusi dan Perawatan Tehnik.

Quality Assurance

Tugas :

Bertugas untuk memastikan produk yang dihasilkan oleh divisi Manufacturing telah sesuai dengan kualitas standar produk yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Staff Pengambangan

Tugas :

a. Mengadakan Penelitian dan Pengembangan Perusahaan
b. Meneliti kemungkinan-kemungkinan untuk ikut dalam pengembangan teknologi perusahaan
c. Melakukan penelitian dan pengembangan analisa pemasaran secara umum untuk membantu penelitian, promosi serta pengembangan perusahaan
d. Menerbitkan laporan-laporan dari penerbit-penerbit lainnya mengenai aktivitas perusahaan, dalam rangka aktivitas penelitian dan pengembangan
e. Memberikan saran-saran atau pertimbangan kepada Direksi sesuai dengan hirarki tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya

Staff Produksi

Tugas :

Tugas utama dari bagian produksi dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan secara umum adalah berusaha mencapai biaya produksi yang rendah, mutu produk yang tinggi, tanggapan yang cepat atas permintaan, dan fleksibilitas untuk membuat beragam barang yang sesuai dengan selera dan spesifikasi pelanggan, perencanaan desain produk, kapasitas produk , layout pabrik, Mesin-mesin Pabrik dan Perencanaan Bahan Baku

Staff Bahan

Tugas :

Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan atas ketersediaan barang.

Staff Penjualan .

Tugas :

a. Bertanggung jawab kepada pemimpin perusahaan atas transaksi penjualan.
b. Mengatur kegiatan penjualan dan promosi agar tercapai keuntungan yang maksimal.
c. Bertanggung jawab atas pengiriman barang ke tempat pesanan pembelian
d. Membuat laporan penjualan

Staff Keungan

Tugas :

a. Mengendalikan kegiatan-kegiatan Bidang Keuangan.
b. Mengendalikan program dan pendapatan pengeluaran keuangan.
c. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.

d. Membuat laporan keuangan

Staff Injection

Memimpin bagian produksi Injection. Membuat laporan produksi dan mengusulkan perbaikan yang berkesinambungan. Mengoprasikan mesin injection dalam proses produksi, bertanggung jawab dalam mengoprasikan mesin.

Tugas :

Staff Painting

Tugas :

Melakukan pewarnaan pada produk sesuai fungsi dan kegunaan stiap produk

Staff Perakitan

Tugas :

Pada devisi ini bertugas merakit barang stengah menjadi menjadi barang jadi yang siap d pasarkan.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Perusahaan Woojin Tech.co.,ltd Busan South Korea adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Di dalam perusahaan ini memproduksi berbagai macam onderdil mobil dan manufaktur injeksi plastik . Kebijakan manajemen di perusahaan ini ingin membentuk kesatuan, itikat baik dan rajin dalam melakukan segala pekerjaan dan mempromosikan sampe ke tingkat internasional.

Kebijakan mutu di perusahaan ini ingin mencapai kepuasan pelanggan dengan maksimal agar pelanggan puas, penghematan biaya melalui perbaikan terus-menerus di dalam perusahaan, pengiriman produk tepat waktu agar pelanggan puas dan produksi yang optimal untuk mencapai target

4.2 Karakteristik Responden

Data responden yang dibahas dalam penelitian ini dijabarkan dalam bentuk tabel tunggal dan sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian.Untuk mengtahui profil responden, maka penulismembagi menjadi 3tabel tunggal berisi data antara lain:

- Berdasarkan jenis kelamin
- Berdasarkan usia
- Berdasarkan lama kerja

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin. Jenis kelamin merupakan suatu penggolongan responden untuk mendapatkan gambaran salah satu aspek demografis responden yang merupakan karyawan di Woojin Tech. Co.,ltd busan south korea , kemudian dihubungkan dengan variabel penelitian yang akan dibahas. Berikut adalah gambaran jenis kelamin responden :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase

Pria	57	57%
Wanita	43	43%
Total	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan woojin tech ,co.,ltd busan south korea yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 57 orang atau sebesar 57% dari total responden dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin wanita yang hanya sebesar 43% atau 43orang karyawan, hal tersebut mungkin didasari karena lebih banyak laki-laki yang berminat bekerja dalam bidang manufaktur dibandingkan perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Selanjutnya akan dipaparkan usia responden, untuk mengetahui gambaran karyawan woojin .co.,ltd busan south korea dari segi usia yang akan dihubungkan dengan variabel penelitian. Berikut adalah gambaran usia responden :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 30 Tahun	23	23%
31 - 40 Tahun	32	32%
41-50 Tahun	20	20%

≥ 50 Tahun	25	25%
Total	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

:

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat karyawan yang bekerja di perusahaan ini responden lebih banyak didominasi oleh karyawan berumur antara 31-40 tahun yaitu sebesar 32% dari total 100 responden. Responden dengan *range* usia 20-30 tahun ada sebanyak 23 orang, jumlah tersebut lebih sedikit dibandingkan dengan responden dengan *range* usia dibawah 30 tahun dan diatas 30 tahun. Hal diatas mungkin didasari karena banyak responden yang kisaran umurnya diantara 20-40 tahun memiliki kebutuhan yang lebih banyak untuk melakukan aktivitas di sebuah perusahaan dibandingkan dengan kisaran umur dibawah 30 tahun dan diatas 40 tahun.

Masyarakat yang berusia 20-30 tahun dan 31-40 tahun atau rata-rata sudah memiliki kedewasaan dan sudah ahli dalam bidang manufaktur.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Aspek terakhir dari karakteristik responden adalah lama kerja . Pekerjaan responden merupakan cerminan dari tingkat ekonomi seseorang, dan pekerjaan dan penghasilan merupakan salah satu dasar dalam menentukan segmen pasar yang akan diraih oleh suatu perusahaan. Berikut adalah paparan data mengenai pekerjaan responden :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)

No	Lama Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤ 1 Tahun – 2 Tahun	25	25%
2	≤ 2 Tahun – 3 Tahun	75	75%
3	≤ Tahun 3 – 4 Tahun	-	0%
	Total	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan pekerjaan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat responden yang paling lama kerja kurang lebih dari 2-3 tahun dari total responden 100 orang. Karena ini perusahaan baru jadi karyawanpun baru semua. Masih mengenal bagaimana isi perusahaan yang sebenerarnya.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi pada PT.Woojin Tech Busan (X_1)

Budaya organisasi PT.Woojin Tech Busan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Budaya organisasi PT.Woojin Tech Busan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu, *nilai-nilai, aturan-aturan dan iklim organisasi* dan dioprasikan menjadi 7 butir pernyataan.

4.3.1.1 Nilai-nilai

Nilai-nilai budaya merupakan nilai- nilai yang disepakati dan tertanam dalam suatu masyarakat, lingkup organisasi, lingkungan masyarakat, yang mengakar pada suatu kebiasaan, kepercayaan (*believe*), simbol-simbol, dengan karakteristik tertentu yang dapat dibedakan satu

dan lainnya sebagai acuan prilaku dan tanggapan atas apa yang akan terjadi atau sedang terjadi. Untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai nilai-nilai dalah budaya organisasi, berikut dijelaskan pada penilaian responden berikut ini.

4.3.1.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Penilaian Kinerja

Tanggapan responden mengenai sistem penilaian kerja adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan sistem penilaian yang berlaku di dalam organisasi . sistem penilaian yang dimaksudkan disini adalah yang lebih berkaitan dengan kinerja para pelaku organisasi yang juga merupakan salah satu aspek dari nilai-nilai.

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Kinerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	41	41%
Baik	59	59%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai sistem penilaian kinerja diperoleh nilai sebesar 59% dan dalam klasifikasi presentase 59%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerj yang ada di PT.Woojin Tech Busan telah menimbulkan penilaian positif dari responden. Dari pernyataan “sistem penilaian yang ada sudah

sesuai dengan nilai yang berlaku" sebagian besar responden menyatakan bahwa penialaian kinerja yang ada di PT.Woojin Tech Busan sudah memenuhi standar yang telah ditentukan.

4.3.1.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi yang diperoleh

Tanggapan responden mengenai prestasi yang diperoleh adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan prestasi yang diperoleh organisasi apakah prestasi yang diperoleh akan sama dirasakan oleh semua unit organisasi yang juga merupakan salah satu aspek dari nilai-nilai.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Prestasi yang Diperoleh

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	0	0%
Baik	59	59%
Cukup Baik	41	41%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai prestasi yang diperoleh, diperoleh nilai sebesar 59% dan dalam klasifikasi presentase 59%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa prestasi yang diperoleh oleh suatu unit organisasi menimbulkan

penialaian positif dari responden. Sebagian besar responden menyatakan bahwa prestasi yang diperoleh oleh satu unit organisasi akan mempengaruhi unit organisasi yang lainnya. Hal itu merupakan hasil perolehan dari pernyataan “jika suatu unit kerja berprestasi maka unit kerja lain juga ikut merasakan prestasi yang diperoleh”.

4.3.1.2 Aturan-Aturan

Definisi aturan secara etimologi adalah suatu benda usaha untuk memberi batasan terhadap sesuatu yang dikehendaki seseorang untuk memindahkannya kepada orang lain. Dengan kata lain, menjelaskan materi yang memungkinkan cendekiawan untuk membahas tentang hakikatnya. Aturan juga dapat berarti seperangkat ketetapan yang diperlukan dalam usaha mengejar sebuah tujuan. Dalam buku Handbook of Human Resource Management Practice oleh Michael Armstrong pada tahun 2009, budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

4.3.1.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan waktu kerja yang diberikan oleh organisasi apakah digunakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai bentuk profesionalitas kerja yang juga sebagai salah satu aspek dari aturan-aturan.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	52	52%
Baik	48	48%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai prestasi yang diperoleh, diperoleh nilai sebesar 52% dan dalam klasifikasi presentase 52%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu menimbulkan penilaian positif dari responden. Bagi responden, ketepatan waktu kerja sangat mempengaruhi profesionalitas kerja. Hal tersebut berdasarkan hasil pengamatan yang memang seringkali menyatakan bahwa suatu unit organisasi haruslah mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dengan waktu yang sudah ditentukan dan dengan profesionalitas kerja yang tinggi.

4.3.1.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Peralatan Kerja

Tanggapan responden mengenai penggunaan peralatan kerja adalah untuk mengetahui tanggapan responden tentang keefektifan penggunaan alat-alaat kerja yang telah disediakan oleh unit organisasi yang juga merupakan salah satu aspek dari aturan-aturan.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Peralatan Kerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	41	41%
Baik	59	59%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai prestasi yang diperoleh, diperoleh nilai sebesar 59% dan dalam klasifikasi presentase 59%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penggunaan peralatan kerja menimbulkan penilaian positif dari responden. Jawaban tersebut berdasarkan pengamatan yang dilakukan di PT.Woojin Tech Busan bahwa peralatan yang diberikan memang digunakan secara baik dan efektif sesuai kebutuhan dan pekerjaannya.

4.3.1.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Menyapa Atasan

Tanggapan responden mengenai menyapa atasan adalah untuk mengetahu taanggapan responden mengenai hal yang berhubungan dengan tatakrama dan sikap sopan santun yang ditujukan kepada atasan apabila bertemu atau berpapasan di lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang juga merupakan salah satu aspek dari aturan-aturan.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Menyapa Atasan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %

Sangat Baik	49	49%
Baik	51	51%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai prestasi yang diperoleh, diperoleh nilai sebesar 51% dan dalam klasifikasi presentase 51%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penyapaan kepada atasan menimbulkan penilaian positif dari responden. Penyapaan kepada atasan menjadi hal yang mutlak perlu dan harus dilakukan dari siapa saja kepada siapa saja yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Apalagi PT.Woojin Tech yang berada di Busan South Korea yang merupakan negara yang tingkat kedisiplinannya tinggi apalagi dalam hal tatakrama kepada orang yang lebih tua atau kepada para pemimpinnya.

4.3.1.3 Iklim Organisasi

4.3.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Permintaan yang Bersifat Meningkatkan Kinerja

Tanggapan responden mengenai permintaan yang bersifat meningkatkan kinerja adalah untuk mengetahui tanggapan responden khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja yang juga merupakan salah satu aspek dari iklim organisasi.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Permintaan yang Bersifat Meningkatkan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	0	0%
Baik	34	34%
Cukup Baik	66	66%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan terbanyak responden mengenai permintaan peningkatan kinerja sebesar 66%,dan dalam klasifikasi presentase, skore tersebut termasuk dalam kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa permintaan yang bersifat meningkatkan kinerja disambut positif oleh responden. Alasan responden berantusias dalam hal peningkatan kinerja karena peningkatan kinerja dianggap hal yang penting dan bermanfaat khususnya bagi responden yang dalam hal ini posisinya sebagai pegawai.

4.3.1.3.2 Tanggapan Responden Menganai Penolakan Kerja Lembur

Tanggapan responden mengenai penolakan kerja lembur adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan penolakan kepada atasan berkaitan dengan pekerjaan diluar jadwal kerja yang seharusnya (lembur) dan juga merupakan salah satu aspek dari iklim organisasi.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Menganai Penolakan Kerja Lembur

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	0	0%
Baik	45	45%
Cukup Baik	55	55%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai prestasi yang diperoleh, diperoleh nilai sebesar 55% dan dalam klasifikasi presentase 55%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penolakan kerja lembur mendapat tanggapan positif dari responden. Responden beralasan bahwa permintaan kerja lembur tidak harus selalu bisa diikuti karena masih banyaknya pekerjaan lain yang harus dilakukan selain dari pekerjaan pokok yang harus dikerjakan dalam organisasi

Tabel 4.11

Skor Responden Tentang Budaya Organisasi

No	Indikator	Skor
1	Sistem Penilaian Kerja	441
2	Prestasi yang Diperoleh	359
3	Ketepatan Waktu	452
4	Penggunaan Peralatan Kerja	441
5	Menyapa Atasan	449

6	Permintaan Peningkatan Kinerja	334
7	Penolakan Kerja Lembur	345
Total		2821

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Tabel 4.12

Skor Responden Tentang Budaya Organisasi

Skor / Total	Skor dalam %
2821	$\frac{2821}{5x7x100}$ x 100% = 80,06%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Tabel 4.13

Pengkategorian Skor Jawaban

Interval	Kriteria
20% - < 36%	Sangat Tidak Baik
36,01% - < 52%	Tidak Baik
52,01% - < 68%	Cukup Baik
68,01% - < 84%	**Baik**
84,01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas skor tanggapan responden tentang budaya organisasi diperoleh skor sebesar 80,06% yang berada pada interval 68,01%-<84% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai budaya organisasi cukup baik. Hal ini dikarenakan aspek budaya organisasi memanglah sangat diperlukan bagi kepentingan dan

kemajuan karyawan dalam suatu organisasi yang mana menyangkut nilai-nilai, aturan-aturan dan hal yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan itu sendiri.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi pada PT.Woojin Tech Busan (X_2)

Budaya organisasi PT.Woojin Tech Busan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Iklim organisasi PT.Woojin Tech Busan diukur menggunakan 5 (lima) indikator yaitu, *kemudahan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok,keramahan dan kehangatan, konflik dan tekanan kerja, perencanaan organisasi yang terbuka dan standar kerja* dan dioprasikan menjadi 10 butir pernyataan.

4.3.2.1 Kemudahan Dukungan Pimpinan

4.3.2.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Positif Pimpinan

Tanggapan responden mengenai tanggapan positif pimpinan adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan dukungan pimpinan terhadap karyawannya dalam hal yang bermanfaat dan pastinya menguntungkan bagi organisasi.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Positif Pimpinan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	33	33%
Baik	67	67%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai tanggapan positif pimpinan diperoleh nilai sebesar 67% dan dalam klasifikasi presentase 67%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan positif pimpinan PT.Woojin Tech Busan telah menimbulkan penilaian positif dari responden. Dari pernyataan "pimpinan menanggapi positif usaha pengembangan karir" sebagian besar responden menyatakan bahwa kemudahan dukungan pimpinan dalam hal usaha pengembangan karir baik.

4.3.2.1.2 Tanggapan Responden mengenai Toleransi Kegiatan Ibadah

Tanggapan responden mengenai toleransi kegiatan ibadah adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan pelaksaan ibadah khususnya bagi karyawan yang beragama Islam. Toleransi kegiatan ibadah yang dimaksudkan disini adalah mengenai izin pimpinan bagi karyawannya yang akan melakukan ibadah di sela-sela pekerjaan.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Toleransi Kegiatan Ibadah

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Tidak Baik	55	55%
Tidak Baik	40	40%
Cukup Baik	5	5%
Baik	0	0%
Sangat Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai toleransi kegiatan ibadah diperoleh nilai sebesar 55% dan dalam klasifikasi

presentase 55%, skor tersebut termasuk kedalam kategori sangat tidak baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa toleransi beribadah di PT.Woojin Tech Busan sangat kurang. Sebenarnya, PT.Woojin Tech Busan memberikan toleransi beribadah kepada umat muslim yang bekerja disana, hanya saja organisasi tersebut tidak bisa memberikan toleransi apabila pelaksaan ibadah dilakukan disaat jam kerja. Korea Selatan sangat terkenal dengan kedisiplinan tinggi dan tingkat keefektifan kerja yang tinggi. Selain itu, kebanyakan masyarakat Korea Selatan tidak memeluk agama sehingga mereka tidak mengkalkulasikan jam kerja mereka dengan kegiatan ibadah. Oleh karena itu bukan hanya di PT.Woojin Tech Busan saja yang kurang dalam hal toleransi beribadahnya, tetapi semua organisasi yang berada disana juga sama halnya.

4.3.2.2 Kerjasama Kelompok, Keramahan dan Kehangatan

4.3.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Anggota Organisasi

Tanggapan responden mengenai hubungan antar anggota organisasi adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan lingkungan dalam saat bekerja. Hubungan anggota organisasi yang dimaksudkan disini berhubungan dengan ruang lingkup dalam organisasi yang juga merupakan salah satu aspek dari kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Anggota Organisasi

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	42	42%

Baik	58	58%
Cukup Baik	9	9%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai hubungan anggota organisasi diperoleh nilai sebesar 42% dan dalam klasifikasi presentase 42%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar anggota organisasi terjalin dengan baik dan kondusif. Keramahan antar anggota organisasi juga dapat dijaga dengan baik. Terlebih di Korea selatan budaya menyapa sesama diharuskan sebagai bentuk sopan santun dan tatakrama.

4.3.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Masalah Dalam Organisasi

Tanggapan responden mengenai masalah dalam organisasi adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan masalah yang biasa muncul dalam organisasi. Masalah yang dimaksudkan adalah yang biasa dialami oleh sesama anggota organisasi yang bekerja disana. Masalah dalam organisasi juga termasuk ke dalam aspek kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Masalah Dalam Organisasi

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	0	0%
Baik	34	34%

Cukup Baik	66	66%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai masalah dalam organisasi diperoleh nilai sebesar 66% dan dalam klasifikasi presentase 66%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan yang terjalin didalam organisasi tersebut dinilai cukup baik dan kondusif. Terlebih lagi kerjasama antar anggota organisasi yang ada di PT.Woojin Tech Busan memang sudah terjalin baik.

4.3.2.3 Konflik dan Tekanan Kerja

4.3.2.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Konflik Antar Anggota

Tanggapan responden mengenai konflik antar anggota adalah untuk mengetahui seberapa besar konflik yang sering terjadi dalam organisasi tersebut. Konflik antar anggota juga merupakan salah satu aspek dari kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai Konflik Antar Anggota

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %

Sangat Tidak Sering	0	0%
Tidak Sering	0	0%
Cukup Sering	54	54%
Sering	46	46%
Sangat Sering	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai konflik antar anggota diperoleh nilai sebesar 54% dan dalam klasifikasi presentase 54%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup sering, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak sering sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup sering. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik antar anggota dalam organisasi tersebut cukup sering terjadi. Biasanya hal tersebut terjadi karena karakter dan sifat manusia yang berbeda-beda dan pola pikir yang berbeda pula. Budaya yang berbeda juga seringkali menjadikan konflik antar anggota organisasi khususnya yang berbeda negara.

4.3.2.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pekerjaan Tambahan

Tanggapan responden mengenai pemberian pekerjaan tambahan adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan pekerjaan tambahan yang sering diberikan kepada karyawan. Pemberian pekerjaan tambahan yang dimaksudkan disini adalah pekerjaan diluar waktu kerja yang telah ditentukan yang juga merupakan salah satu aspek dari konflik dan tekanan kerja.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pekerjaan Tambahan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Sering	33	33%
Sering	67	67%
Cukup Sering	0	0%
Tidak Sering	0	0%
Sangat Tidak Sering	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai pemberian pekerjaan tambahan diperoleh nilai sebesar 67% dan dalam klasifikasi presentase 67%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan pernyataan "seringkali diberikan pekerjaan tambahan diluar pekerjaan yang seharusnya dikerjakan" menunjukkan bahwa pemberian pekerjaan diluar waktu yang ditentukan seringkali terjadi. Oleh karena organisasi tersebut mengalami peningkatan yang cukup besar maka pemberian pekerjaan tambahan seringkali terjadi.

4.3.2.4 Perencanaan Organisasi yang Terbuka

4.3.2.4.1 Organisasi Mendominasi Semua Kegiatan

Tanggapan responden mengenai mendominasi semua kegiatan adalah untuk mengetahui seberapa besar peran organisasi dalam mengkoordinasi kegiatan yang berlangsung dalam organisasi tersebut. Hal ini juga merupakan salah satu aspek dari perencanaan organisasi yang terbuka.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Mengenai Organisasi Mendominasi Semua Kegiatan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	30	30%
Baik	70	70%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai organisasi mendominasi semua kegiatan diperoleh nilai sebesar 70% dan dalam klasifikasi presentase 70%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kegiatan organisasi didominasi oleh perusahaan tersebut dan dibawah pimpinan yang berwenang. Tetapi tidak menutup kemungkinan bagi terbukanya jalan bagi karyawan dalam memberikan masukan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan tersebut.

4.3.2.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Pembuatan Keputusan

Tanggapan responden mengenai pembuatan keputusan yang berjalan di perusahaan tersebut adalah untuk mengetahui sejauh mana pembuatan keputusan yang selama ini berlangsung dalam organisasi tersebut. Pembuatan keputusan juga merupakan salah satu aspek dari perencanaan organisasi yang terbuka.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Mengenai Pembuatan Keputusan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	41	41%
Baik	59	59%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai pembuatan keputusan diperoleh nilai sebesar 59% dan dalam klasifikasi presentase 59%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pembuatan keputusan yang ada dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang direncanakan.

4.3.2.5 Standar Kerja

4.3.2.5.1 Tanggapan Responden Mengenai Profesionalitas Kerja

Tanggapan responden mengenai profesionalitas kerja adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan profesionalitas kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Hal yang lebih jelasnya yaitu apakah semua istrumen ataupun SDM yang ada disana sudah melakukan pekerjaannya dengan profesional dan terarah, profesionalitas kerja juga merupakan salah satu aspek dari standar kerja

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Mengenai Profesionalitas Kerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	63	63%
Baik	37	37%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai profesionalitas kerja diperoleh nilai sebesar 63% dan dalam klasifikasi presentase 63%, skor tersebut termasuk kedalam kategori sangat baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua aspek yang ada dalam organisasi tersebut telah melakukan pekerjaannya secara profesional dan penuh tanggung jawab.

4.3.2.5.2 Tanggapan Responden Mengenai Pemakaian Waktu Kerja

Tanggapan responden mengenai pemakaian waktu kerja adalah untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemakaian waktu kerja yang biasa dilakukan oleh responden. Hal ini menyangkut pula profesionalitas kerja dan tanggung jawab.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Kinerja

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	46	46%
Setuju	48	48%
Ragu-Ragu	6	6%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai pemakaian waktu kerja diperoleh nilai sebesar 48% dan dalam klasifikasi presentase 48%, skor tersebut termasuk kedalam kategori setuju, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak “seringkali memakai waktu kerja untuk hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan” menunjukkan bahwa masih banyak anggota organisasi yang menggunakan waktu kerja untuk hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hal tersebut seringkali dialami oleh anggota organisasi yang bukan berasal dari negara Korea. Perbedaan budaya dan kebiasaan menimbukan hal itu sehingga seringkali terjadi.

Tabel 4.24

Skor Responden Tentang Iklim Organisasi

No	Indikator	Skor
1	Tanggapan Positif Pimpinan	433
2	Toleransi Kegiatan Ibadah	150
3	Hubungan Anggota Organisasi	442
4	Masalah dalam Organisasi	334
5	Konflik Antar Anggota	154
6	Pemberian Pekerjaan Tambahan	433
7	Organisasi Mendominasi Semua Kegiatan	430
8	Pembuatan Keputusan	336
9	Profesionalitas Kerja	363
10	Pemakaian Waktu Kerja	160
Total		3235

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Tabel 4.25

Skor Responden Tentang Iklim Organisasi

Skor / Total	Skor dalam %
3235	$\frac{3235}{5x10x100}$ x 100% = 64,07%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Tabel 4.26

Pengkategorian Skor Jawaban

Interval	Kriteria

20% - < 36%	Sangat Tidak Baik
36,01% - < 52%	Tidak Baik
52,01% - < 68%	**Cukup Baik**
68,01% - < 84%	Baik
84,01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas skor tanggapan responden tentang iklim organisasi diperoleh skor sebesar 64,07% yang berada pada interval 52,01%-<68% dengan kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai iklim organisasi cukup baik. Tanggapan positif dari pimpinan yang juga mendukung kemajuan dan peningkatan kinerja sudah ada pada kategori baik sehingga kerjasama, hubungan antar anggota, pembuatan keputusan dan profesionalitas kerja dapat terjalin dengan seimbang dan sesuai jalur yang ditentukan. Iklim organisasi juga sangat mendorong perencanaan organisasi yang telah disusun menjadi suatu rancangan yang dapat diselesaikan dengan baik dengan bantuan dan kerjasama antar unit organisasi.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT.Woojin Tech Busan (Y)

Organizational Citizenship Behaviour PT.Woojin Tech Busan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. *Organizational Citizenship Behaviour* PT.Woojin Tech Busan diukur menggunakan 5 (lima) indikator yaitu, *Altruism, Conscientiousness, courtesy, sportsmanship dan civic virtue* dan dioprasikan menjadi 9 butir pernyataan.

4.3.3.1 Altruism (Sifat Mementingkan Kepentingan Orang Lain)

4.3.3.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Spontanitas Menolong Orang

Tanggapan responden mengenai spontan menolong orang adalah untuk mengetahui seberapa besar antar anggota organisasi secara spontan menolong anggota organisasi lainnya tanpa ada paksaan dan imbalan dari siapapun. Hal tersebut termasuk dalam salah satu aspek *Altruism.*

Tabel 4.27

Tanggapan Responden Mengenai Spontanitas Dalam Menolong Orang

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	0	0%
Baik	39	39%
Cukup Baik	61	61%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai spontanitas menolong orang lain diperoleh nilai sebesar 61% dan dalam klasifikasi presentase 61%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota organisasi yang bekerja disana memiliki tingkat spontanitas dalam menolong orang lain yang dapat dikategorikan cukup baik.

4.3.3.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Memberi Bantuan Orang Disekeliling

Tanggapan responden mengenai memberi bantuan orang di sekeliling adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan keihlasan manusia dalam membantu sesamanya tanpa diberikan imbalan apapun oleh siapapun, hal ini termasuk salah satu aspek *Altruism*.

Tabel 4.28

Tanggapan Responden Mengenai Memberi Bantuan Orang

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	0	0%
Baik	50	50%
Cukup Baik	50	50%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai memberi bantuan orang disekeliling diperoleh nilai sebesar 50% dan dalam klasifikasi presentase 50%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota organisasi yang bekerja disana memiliki tingkat empati dan peduli sesama yang baik.

4.3.3.2 *Conscientiousness* (Mendengarkan Kata Hati)

4.3.3.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Menunjukkan Prilaku Lebih

Tanggapan responden mengenai menunjukkan prilaku lebih adalah untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan prilaku masing-masing yang tanpa diperintah melakukan sesuatu yang lebih dari standar yang telah ditentukan.

Tabel 4.29

Tanggapan Responden Mengenai Menunjukkan Prilaku Lebih

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	41	41%
Baik	59	59%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai menunjukkan prilaku lebih diperoleh nilai sebesar 61% dan dalam klasifikasi presentase 61%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota organisasi memiliki sikap yang baik yang tanpa diperintah melakukan hal yang bermanfaat bagi orang lain.

4.3.3.3 *Courtesy* (Kesopanan)

4.3.3.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Menghargai Orang Lain

Tanggapan responden mengenai usaha menghargai orang lain adalah untuk mengetahui seberapa besar individu melakukan hal positif yang berhubungan dengan perilaku sosial. Hal ini tidak dipaksakan melainkan keinginan individu tersebut melakukan hal itu. Prilaku ini merupakan salah satu aspek dari *courtesy*.

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Orang Lain

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	40	40%
Baik	60	60%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai menghargai orang lain diperoleh nilai sebesar 60% dan dalam klasifikasi presentase 60%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam

kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap individu telah memiliki kesadaran akan pentingnya rasa saling menghargai.

4.3.3.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Tidak Membuat Masalah

Tanggapan responden mengenai usaha tidak membuat masalah dalam ruang lingkup organisasi adalah untuk mengatahui seberapa banyak masalah yang timbul karena ulah individu itu sendiri. Hal ini juga merupakan salah satu aspek dari *courtesy* .

Tabel 4.31

Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Tidak Membuat Masalah

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	33	33%
Baik	67	67%
Cukup Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai usaha tidak membuat masalah diperoleh nilai sebesar 67% dan dalam klasifikasi presentase 67%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap individu telah memiliki kesadaran untuk tidak

mencari masalah dengan individu lain dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja yang ada saat ini.

4.3.3.4 *Sportsmanship* (Sportif)

4.3.3.4.1 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Mudah Mengeluh

Tanggapan responden mengenai tidak mudah mengeluh adalah untuk mengefaluasi tingkat kejenuhan individu yang mungkin terjadi akibat keluhan yang seringkali muncul dengan bergagai alasan. Hal ini termasuk salah satu aspek dari *sportsmanship*.

Tabel 4.32

Tanggapan Responden Mengenai Tidak Mudah Mengeluh

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	0	0%
Baik	37	37%
Cukup Baik	63	63%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai tidak mudah mengeluh diperoleh nilai sebesar 63% dan dalam klasifikasi presentase 63%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak timbul keluhan yang tidak sewajarnya dari seluruh unit

organisasi. Lingkungan terjaga dan suasana kondusif. Tidak terjadi kesenjangan dalam hal pekerjaan, setiap pekerjaan yang telah diberikan dijalankan tanpa membandingkan dengan pekerjaan individu lainnya.

4.3.3.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Menunjukkan Semangat

Tanggapan responden mengenai tidak menunjukkan semangat adalah untuk mengetahui apakah ada unit organisasi yang menunjukkan rasa tidak semangatnya ketika sedang bekerja atau sedang mengalami kebosanan. Tidak menunjukkan semangat akan sangat berdampak bagi profesionalitas kerja apabila hal itu mempengaruhi unit kerja yang lainnya.

Tabel 4.33

Tanggapan Responden Mengenai Tidak Menunjukkan Semangat

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	43	43%
Setuju	57	57%
Ragu-Ragu	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai tidak menunjukkan semangat diperoleh nilai sebesar 57% dan dalam klasifikasi presentase 57%, skor tersebut termasuk kedalam kategori setuju, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak

baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semangat berada di dalam diri individu masing-masing dan tidak bisa diukur atau dinilai. Akan tetapi dampaknya akan sangat dirasakan apabila terjadi penurunan kinerja dan menurunnya efektivitas kerja. Hal tersebut dapat dihindari dengan misalnya salah satu caranya adalah pemberian motivasi dan mewujudkan suasana kondusif dan nyaman antar unit organisasi tersebut.

4.3.3.5 *Civic Virtue* (Sifat Mementingkan Kepentingan Umum)

4.3.3.5.1 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Mempunyai Rasa Memiliki

Tanggapam responden mengenai tidak mempunyai rasa memiliki adalah untuk memperjelas loyalitas individu yang bekerja dalam organisasi tersebut. Apakah ia memiliki rasa memiliki atau tidak. Sebab, organisasi akan lebih cepat mengalami kemajuan jika memiliki pekerja yang di dalam hatinya memiliki rasa saling memiliki dan memiliki satu tujuan yang sama yaitu mengembangkan organisasi dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.34

Tanggapan Responden Mengenai Tidak Mempunyai Rasa Memiliki

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Setuju	46	46%
Setuju	42	42%
Cukup Setuju	12	12%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai mempunyai rasa saling memiliki diperoleh nilai sebesar 46% dan dalam klasifikasi presentase 46%, skor tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap individu yang bekerja disana belum banyak yang memiliki rasa saling memiliki antar sesama ataupun saling memiliki organisasi tersebut. Hal ini akan sangat mengganggu dan menjadikan masalah apabila banyak individu yang masih belum memiliki rasa saling memiliki. Akan tetapi, rasa saling memiliki dapat ditumbuhkan dengan berbagai pendekatan dan cara yang baik.

4.3.3.5.2 Tanggapan Responden Mengenai Menginginkan Adanya Kemajuan

Tanggapan responden mengenai menginginkan adanya kemajuan adalah sebagai bentuk bahwa individu atau pegawai tersebut telah memiliki rasa saling memiliki dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai target yang diharapkan dan menjadikan organisasi tersebut lebih dari pencapaian yang sebelumnya. Menginginkan adanya kemajuan merupakan salah satu aspek dari *civic virtue.*

Tabel 4.35

Tanggapan Responden Mengenai Menginginkan Adanya Kemajuan

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	37	37%
Baik	63	63%
Cukup Baik	0	0%

Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase skor total tanggapan responden mengenai menginginkan adanya kemajuan diperoleh nilai sebesar 63% dan dalam klasifikasi presentase 63%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik, sedangkan jumlah terkecil dalam kategori sangat tidak baik sebesar 0%, skor tersebut termasuk kedalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa individu yang merupakan unit dari organisasi tersebut sama-sama menginginkan kemajuan bagi organisasi tersebut yang mana bila organisasi tersebut maju, maka akan mempengaruhi unit organisasi tersebut dari berbagai sisi.

Tabel 4.46

Skor Responden Tentang *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Indikator	Skor
1	Spontan Menolong Orang Lain	339
2	Memberi Bantuan Orang Disekeliling	350
3	Menunjukkan Prilaku Lebih dari yang Seharusnya	346
4	Berusaha Menghargai Orang Lain	440
5	Berusaha Tidak Membuat Masalah	433
6	Tidak Mudah Mengeluh	337
7	Tidak Menunjukkan Semangat	143
8	Tidak Mempunyai Rasa Memiliki	166
9	Menginginkan Adanya Kemajuan	437
Total		2991

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Tabel 4.37

Skor Responden Tentang *Organizational Citizenship Behaviour*

Skor / Total	Skor dalam %
2991	$\frac{2991}{5x9x100}$ x 100% = 66,04%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Tabel 4.38

Pengkategorian Skor Jawaban

Interval	Kriteria
20% - < 36%	Sangat Tidak Baik
36,01% - < 52%	Tidak Baik
52,01% - < 68%	**Cukup Baik**
68,01% - < 84%	Baik
84,01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel diatas skor tanggapan responden tentang budaya organisasi diperoleh skor sebesar 66,04% yang berada pada interval 52,01%-<68% dengan kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *organizational citizenship behaviour* cukup baik. Sebenarnya *organizational citizenship behaviour* merupakan bentuk dari tanggung jawab serta kesukarelaan masing-masing individu dalam mengemban tugas yang diberikan kepadanya sehingga tidak ada paksaan dan keharusan melakukannya sebab aspek ini harus dilandasi oleh rasa ikhlas dan tanpa pamrih. Meskipun masih banyak dari berbagai indikator

yang dipaparkan diatas yang masih belum bisa secara nyata dilakukan, tetapi hal tersebut akan sangat mungkin diwujudkan apabila dari masing-masing individu memiliki jiwa *organizational citizenship behaviour* yang tinggi.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada sub bab ini hipotesis konseptual yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan seperti yang telah dituangkan di dalam bab II adalah adanya pengaruh dari variabel budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi dan analisis regresi linier berganda.Karena data hasil kuesioner masih memiliki skala ordinal, maka sebelum diolah menggunakan analisis korelasi dan analisis regressi, data ordinal tersebut terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval melalui *method of succesive interval*.

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberikan bukti empiris apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour.*

1. Model Regresi

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (*organizational citizenship behaviour*). Tujuannya adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel lain. Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2}$$

Dimana:

Y = *organizational citizenship behaviour*

X_1 = budaya organisasi

X_2 = iklim organisasi

a = bilangan konstanta

b_1 = koefisien regressi variabel X_1

b_2 = koefisien regressi variabel X_2

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program statistik yaitu program SPSS maka diperoleh hasil yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.77 dibawah ini.

Tabel 4.39

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,305	1,057		4,071	,000
	Budaya_Organisasi	0,581	0,127	,568	4,591	,000
	Iklim_Organisasi	0,284	0,090	,392	3,169	,002

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

Dari *output* di atas diketahui nilai kontstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 0,305 + 0,581X_1 + 0,284X_2$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a =0,305 artinya jika variabel X_1 dan X_2 bernilai nol (0), maka variabel Y akan bernilai 0,305satuan.

b_1=0,581 artinya jika Budaya Organisasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,581satuan.Artinya bahwa apabila PT.Woojin Tech Busan meningkatkan budaya organisasinya, maka sikap *organizational citizenship behaviour* akan tercipta pula.

b_2=0,284 artinya jika Iklim Organisasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,284 satuan. Artinya bahwa apabila PT.Woojin Tech Busan meningkatkan iklim organisasinya, maka sikap *organizational citizenship behaviour* akan tercipta pula.

4.4.2 Analisis Korelasi

4.4.2.1 Analisis Korelasi Parsial Antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Dengan menggunakan software SPSS21 *for windows*, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara budaya organisasi (X_1) dengan *organizational citizenship behaviour* (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.40
Korelasi Parsial Antara X_1 dengan Y

Correlations

		loyalitas pelanggan	experiental marketing
Pearson Correlation	organizational citizenship behaviour	1	0.762
	Budaya organisasi	0.762	1
Sig. (1-tailed)	organizational citizenship behaviour	.	000
	Budaya organisasi	000	.

N	organizational citizenship behaviour	100	100
	Budaya organisasi	100	100

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa koefisien korelasi parsial antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,763. Artinya koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi antara budaya organisasi dan *organizational citizenship behaviour* adalah searah, dimana semakin baik budaya organisasi akan diikuti oleh semakin tingginya *organizational citizenship behaviour*. Nilai 0,763 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara budaya organisasi dan *organizational citizenship behaviour* berada dalam kategori hubungan yang tinggi (interval 0,81 - 1).

Seperti terdapat pada penelitian terdahulu Yohanas Oemar (2013), adapun tingkat signifikansi dari hasil diatas adalah 0,000 < 0,05 artinya pengaruh tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dan *organizational citizenship behaviour* memiliki hubungan yang tinggi dan signifikan. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominanberpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai dengan nilai t_{test} sebesar 5,932, probabilitas Sig. 0,000 dan korelasi sebesar 0,520 atau 52%. Sedangkan variabel kemampuan kerja nilai t-test sebesar 4,086, probabilitas Sig. 0,000 dan korelasi sebesar 0,364 atau 36,4%, sedangkan variabel komitmen organisasi nilai t_{test} sebesar 2,603, probabilitas Sig. 0,001 dan korelasi sebesar 0,221 atau 22,1 % dengan taraf kepercayaan (Alpha) sebesar 1 %.

4.4.2.2 Analisis Korelasi Parsial Antara *Emotional Marketing* (X_2) terhadap Loyalitas Pelanggan (Y)

Dengan menggunakan software SPSS21 *for windows*, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara iklim organisasi (X_2) dengan *organizational citizenship behaviour* (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.41
Korelasi Parsial Antara X_2 dengan Y

Correlations

		loyalitas pelanggan	experiental marketing
Pearson Correlation	organizational citizenship behaviour	1	0.737
	Iklim organisasi	0.737	1
Sig. (1-tailed)	organizational citizenship behaviour	.	000
	Iklim organisasi	000	.
N	organizational citizenship behaviour	100	100
	iklim organisasi	100	100

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa koefisien korelasi parsial antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,737. Artinya koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi antara iklim organisasi dan *organizational citizenship behaviour* adalah searah, dimana semakin baik iklim organisasi akan diikuti oleh semakin tingginya *organizational citizenship behaviour*. Nilai 0,737 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara budaya organisasi dan *organizational citizenship behaviour* berada dalam kategori hubungan yang tinggi (interval 0,81 - 1).

Adapun tingkat signifikansi dari hasil diatas adalah 0,000 < 0,05 artinya pengaruh tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara iklim organisasi dan *organizational citizenship behaviour* memiliki hubungan yang tinggi dan signifikan.

Seperti terdapat pada penelitian terdahulu oleh Kartika Sari Dewi (2010) Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *R Square* 0,250 memiliki arti bahwa dalam penelitian

ini variabel iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25% pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4.4.2.3 Hubungan Budaya Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) Secara Simultan

Berikut disajikan hasil analisis korelasi secara simultan antara budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) dengan *organizational citizenship behaviour*, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.42
Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952[a]	,906	,905	1,00812

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi, Budaya_Organisasi

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa koefisien korelasi simultan (R) antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,952. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* adalah searah, dimana semakin baik budaya organisasi dan iklim organisasi akan diikuti oleh semakin tingginya *organizational citizenship behaviour*. Nilai 0,952 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* berada dalam kategori hubungan yang tinggi (interval 0,81 - 1).Adapun tingkat signifikansinya adalah 0,000 < 0,05 artinya pengaruh tersebut signifikan. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa korelasi antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* memiliki hubungan yang tinggi dan signifikan, artinya jika budaya organisasi dan iklim organisasi yang tercipta di PT.Woojin Tech Busan maka akan semakin memungkinkan tumbuhnya sikap *organizational citizenship behaviour*.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk menguji apakah budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pelanggan, maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

H_0 :$\beta_1 = \beta_2 = 0$, Artinya, tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* PT.Woojin Tech Busan

H_a :$\beta_i \neq 0$, Artinya, terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* PT.Woojin Tech Busan. Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai F-hitung > F-tabel. Terima H_0 jika F hitung < F tabel

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.43
Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955,208	2	477,604	469,938	,000[b]
	Residual	98,582	97	1,016		
	Total	1053,790	99			

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

b. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi, Budaya_Organisasi

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 469,938 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel. Dengan α=0,05, db_1=2 dan db_2=97, diketahui nilai F tabel sebesar 3,09. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F hitung (24.053) > F tabel (3,09), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh pengaruh dari budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* PT.Woojin Tech Busan. Artinya jika unit organisasi diberikan kenyamanan yang berkaitan dengan aspek budaya organisasi dan iklim organisasi maka akan tercipta sikap *organizational citizenship begaviour* pada setiap unit organisasi tersebut.

4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis X_1 Terhadap Y

Ho : β_1= 0 Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT.Woojin Tech Busan

Ha : $\beta_1 \neq 0$ Iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT.Woojin Tech Busan

Dengan taraf signifikansi 0,05 Kriteria :

Tolak Ho jika t hitung > t tabel, terima Ho jika t hitung < t tabel

Dengan menggunakan SPSS21 *for windows*, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Tabel 4.44
Uji Hipotesis X_1 (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,305	1,057		4,071	,000
	Budaya_Organisasi	,581	,127	,568	4,591	,000
	Iklim_Organisasi	,284	,090	,392	3,169	,002

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 4.591. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n – k-1=100 – 2 – 1=97, diperoleh nilai $t_{(0,05;97)}$ sebesar 1,660 atau -1,660. Diketahui bahwa t hitung untuk X_1 sebesar 4,591> nilai t tabel (1,660), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kemudian dilihat dari tingkat *sig/significance* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000< dari 0,05. Jadi berdasarkan penelitian dengan tingkat keprcayaan 95% dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT.Woojin Tech Busan

Tabel 4.45
Uji Hipotesis X_2 (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,305	1,057		4,071	,000
	Budaya_Organisasi	,581	,127	,568	4,591	,000
	Iklim_Organisasi	,284	,090	,392	3,169	,002

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behaviour

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar 3,169. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n – k-1=100 – 2 – 1=97, diperoleh nilai $t_{(0,05;97)}$ sebesar 1,660 atau -1,660. Diketahui bahwa t hitung untuk X_1 sebesar 3,169> nilai t tabel (1,660), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kemudian dilihat dari tingkat *sig/significance* untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,000< dari 0,05. Jadi berdasarkan penelitian dengan tingkat keprcayaan 95% dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* di PT.Woojin Tech Busan.