BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Trisapta Eka Maju merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian kabel power. Perusahaan ini mendistribusikan berbagai macam kabel power berkualitas tinggi ke seluruh Indonesia. Dengan menyediakan Optik, dan lain-lain yang berukuran mulai dari 0,5 mm sampai dengan 600 mm dengan merk 5 Besar (Supreme, Kalbelindo, Kabel Metal, Tranka dan Jembo) tentu saja perusahaan ini banyak diburu oleh para kontraktor dan pabrik-pabrik. Pada awalnya, Bapak Henry Yusuf yang merupakan pemilik dari PT. Trisapta Eka Maju ini membuka bisnisnya secara kecil-kecilan di kediamannya sendiri yaitu di JL. MT. Haryono No. 34 Jakarta pada tahun 1995. Pada saat itu, beliau hanya memiliki 3 orang karyawan yang bekerja secara gotong royong. 1 orang bekerja sebagai staff *finance* dan yang lainnya bekerja sebagai *marketing* sekaligus *purchasing*.

Dengan memperhatikan kepercayaan konsumen dan dukungan yang besar dari para produsen, perusahaan ini terus berkembang dengan pesat seiring dengan permintaan kabel yang terus menerus meningkat di setiap tahunnya. Pada tahun 2000, PT. Trisapta Eka Maju memiliki sebuah kantor di Jl. Raya Bekasi KM 23,1 Cakung, Jakarta Timur yang digunakan sebagai kantor pusatnya saat ini. Kemudian pada tahun 2003, perusahaan ini membuka cabang di JL. Mekar

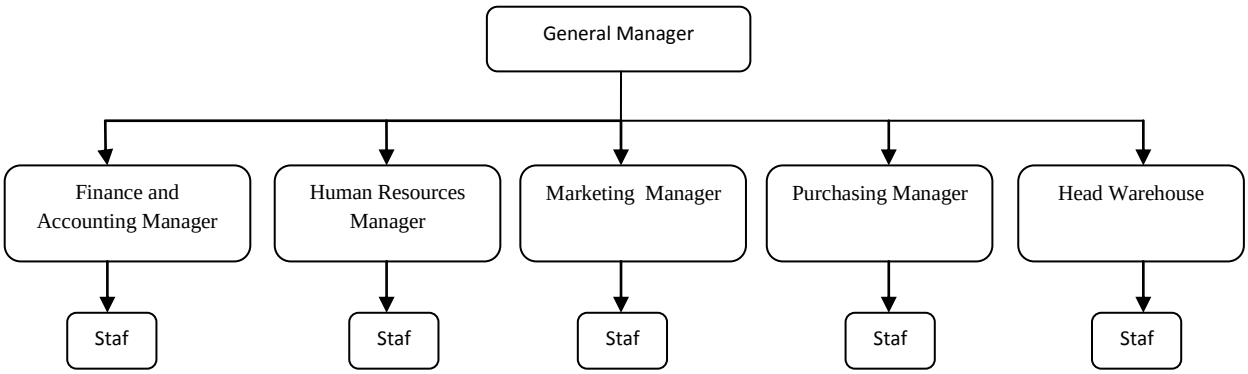
Utama No. 51 Bandung. Lalu pada tahun 2005 meresmikan kantor cabangnya di JL. Kembang Jepun No. 7 Surabaya. Pada tahun 2007 membuka kantor cabangnya yang keempat di JL. Kusumanegara No. 48, Tahunan Umbulharjo, Yogyakarta. Pada tahun 2009 di Jl. Teuku Umar No. 249 Denpasar. Kantor cabang yang keenam di JL. Timor raya No. 2 KM. 5, Kelapa Lima, Kupang pada tahun 2011. Dan yang terakhir membuka kantor cabang yang ketujuh di JL. KL. Yos Sudarso No. 12-12A, Medan. Sampai dengan saat ini, kami memiliki 1 kantor pusat di Jakarta dan 6 kantor cabang di Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Bali, Kupanh, dan Medan dengan jumlah karyawan 155 orang yang kompeten mengisi berbagai jabatan yang tersedia.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi pada dasarnya diadakan untuk mengatur setiap anggotanya dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab tertentu untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin dalam mengkoordinir manajemen memerlukan alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor untuk mencapai tujuan tersebut adalah struktur organisasi.

Dengan struktur organisasi, pemimpin dapat memberikan gambaran garis wewenang, pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan kerja antar kelompok manajemen yang merupakan pedoman dalam menjamin hubungan kerja di antara personil yang ada pada organisasi tersebut.

Dalam sistem organisasi tersebut wewenang mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab mengalir dari bawah ke atas. Jadi, dalam sistem organisasi ini pemimpin memberikan wewenang secara langsung kepada bagian di bawahnya. Sedangkan bagian yang diberi wewenang tersebut mempunyai wewenang pada bagian di bawahnya dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dari bagian bawahnya kepada pemimpin perusahaan.



Sumber: PT. Trisapta Eka Maju (2014)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Trisapta Eka Maju

4.1.3 Deskripsi Jabatan

Berikut ini merupakan deskripsi tugas dan uraian jabatan yang ada pada PT. Trisapta Eka Maju :

1. General Manager

   Tugas dan uraian jabatan seorang General Manager adalah sebagai berikut:

   a. Melaksanakan misi secara keseluruhan.
   b. Mengelola pelaksanaan system dan prosedur.

c. Merencanakan, mengebangkan, melaksakan, serta mengelola bisinis.
d. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola kegiatan perusahaan.
e. Memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap upaya pencapaian laba secara keseluruhan.
f. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, serta kegiatan.

2. Finance and Accounting Manager

Tugas dan uraian jabatan seorang Finance and Accounting Manager adalah sebagai berikut:

a. Merencanakan dan mengontrol cashflow bulanan dan tahunan secara tepat dan akurat agar pelaksanaan kegiatan bisnis perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.
b. Membina dan menjaga hubungan baik dengan pejabat bank, supplier, customer guna memperlancar kegiatan perusahaan.
c. Mengawasi dan mengendalikan pengeluaran dana perusahaan agar dana dikeluarkan tidak disalahgunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan.
d. Menekan dan mengurangi biaya yang tidak perlu atau tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan dalam jumlah berapapun.
e. Menyusun dan menyajikan cashflow secara bulanan, serta mengevaluasi atas realisasi cashflow perusahaan.
f. Mengkoordinir dan mengawasi pembuatan invoice, mengecek kebenaran nilai dan kelengkapan dokumen yang diperlukan, dan mengkoordinir

penagihan invoice kepada customer, guna menjamin semua tagihan dapat diterima oleh perusahaan tepat waktu dan tepat jumlah.

g. Mengelola piutang perusahaan atas hasil penjualan :
h. Melakukan pengontrolan atas piutang jatuh tempo.
i. Meminta pertanggungjawaban departemen marketing apabila ada masalah terhadap tagihan piutang yang tidak tertagih.
j. Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pembayaran tagihan kepada supplier / rekanan, dan pihak internal perusahaan, mengecek kebenaran dan kelengkapan dokumen tagihan sesuai dengan prosedur perusahaan, guna menghindari terjadinya kesalahan pembayaran dan menjaga image serta kredibilitas perusahaan di mata mitra kerja perusahaan.
k. Mengkoordinir dan mengawasi pengelolaan petty cash dengan melakukan cash opname minimal 1 (satu) bulan sekali.
l. Membina dan membimbing staff departemen keuangan agar lebih berkualitas, juga mengawasi dan menjamin kebenaran hasil kerja staff keuangan.
m. Melakukan koordinasi dengan bagian terkait agar operasional keuangan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
n. Mengolah data dan informasi keuangan bersama dengan Accounting Manager yang dapat dijadikan pedoman atau kebijakan dalam pengambilan keputusan.

o. Melakukan pengembangan kebijakan keuangan dengan pimpinan sesuai dengan kondisi perusahaan.
p. Melakukan perubahan sistem keuangan sesuai dengan PSAK yang berlaku.

3. Human Resources Manager

Tugas dan uraian jabatan seorang Human Resources Manager adalah sebagai berikut:

a. Menyelenggarakan dan mengendalikan pengelolaan pembinaan sumber daya manusia (SDM).
b. Menyusun penganalisaan jabatan, recruitment dan penempatan tenaga kerja.
c. Menyusun suatu system konpensasi, baik konpensasi langsung/financial maupun tidak langsung/non financial.
d. Menyusun dan menganalisa kebutuhan tenaga kerja.
e. Menyusun system motivasi, agar terjadi kondisi penggerakan tenaga kerja kearah pencapaian kerja yang optimal serta kepuasan dan disiplin tenaga kerja yang tinggi.

4. Marketing Manager

Tugas dan uraian jabatan seorang Marketing Manager adalah sebagai berikut:

a. Mengkoordinasi, mengontrol, merencanakan dan mengawasi system penjualan dan promosi untuk mencapai target perusahaan agar bisa dilakukan dengan efektif dan efisien.

b. Mengarahkan agar semua kegiatan penjualan dan promosi sesuai dengan strategi pasar.
c. Membina hubungan baik dengan para pelanggan dengan meningkatkan mutu pelayanan serta berusaha mendapatkan pelanggan baru baik melalui telepon, email maupun kunjungan langsung.
d. Menerima, memeriksa serta menyetujui / menolak setiap order sheet yang diterima dari marketing.
e. Menjaga agar setiap prosedur penjualan yang telah ditetapkan berjalan dengan baik.
f. Membuat usulan – usulan dan analisa untuk memberikan masukan kepada pimpinan demi untuk meningkatkan penjualan.
g. Menerima laporan harian dan bulanan pelaksanaan target dari setiap marketing yang ada di bawahnya.
h. Membuat laporan pencapaian target marketing harian dan bulanan untuk General Manager.
i. Melakukan koordinasi dengan bagian pembelian agar keadaan stock ideal perusahaan tetap terjaga.

5. Purchasing Manager

Tugas dan uraian jabatan seorang Purchasing Manager adalah sebagai berikut:

a. Membuat PO sesuai dengan order yang diminta.
b. Melakukan pemesanan barang via YM atau telepon.
c. Melakukan nego harga.
d. Mencatat pembelian ke buku pembelian.

e. PO yang dibuat difax kepada supplier, serta memastikan PO tersebut sudah diterima oleh supplier.
f. Memonitor barang yang dikirim baik melalui expedisi maupun diambil menggunakan truck.
g. Memilih expedisi yang bisa diandalkan dari ketepatan waktu pengiriman, biaya, kemudahan dalam komunikasi dengan pihak expedisi dan lain – lain.
h. Melakukan pencatatan barang yang masuk lewat expedisi yang kemudian diserahkan pada kepala gudang.
i. Memperluas relasi dan memperluas supplier untuk mempermudah mendapatkan barang dengan harga yang kompetitif.
j. Sesekali melakukan kunjungan kepada supplier untuk mempererat hubungan rekan dagang.
k. Mencari supplier baru baik lewat internet maupun kunjungan.
l. Memonitor persediaan stock, menambah stock yang laku dijual.
m. Memonitor stock dalam keadaan lengkap untuk barang umum.
n. Mengestimasi perkiraan biaya expedisi dan pengambilan barang menggunakan truck sendiri.

6. Head Warehouse

Tugas dan uraian jabatan seorang Head Warehouse adalah sebagai berikut:

a. Mengkoordinir, mengawasi, mengatur seluruh aktivitas gudang sesuai dengan sistem operasional gudang yang berlaku.

b. Mencatat, memeriksa, mencocokan barang yang diterima dari setiap supplier dengan Delivery Order (DO) yang diterima meliputi: Jenis barang, Merk, Jumlah, Kondisi fisik barang yang diterima.
c. Melakukan koordinasi dengan bagian pembelian mengenai barang yang dipesan dan ekspedisi yang dipakai oleh supplier untuk melakukan pengiriman barang.
d. Melakukan penataan stock barang – barang di gudang dengan benar sesuai jenis dan ukurannya (grouping) serta senantiasa menjaga kerapihan dan kebersihan barang – barang dagangan dan ruangan gudang.
e. Mengatur dan memonitor potongan barang – barang yang akan dikirim sesuai dengan pesanan dari para pelanggan dengan berkoordinasi dengan bagian administrasi penjualan agar bisa dilakukan dengan efektif dan efisien.
f. Melakukan pendataan dan pengecekan barang – barang yang akan dikirim oleh bagian pengiriman barang yang meliputi: Nama pelanggan, Alamat pengiriman, Jenis barang, Jumlah, Merk, Kondisi fisik barang yang akan di kirim, Kerapihan packing.
g. Memberikan perintah kepada bagian pengiriman barang dengan menyertakan DO yang sudah ditanda tangani oleh Store Manager, Delivery Manager, Driver/Assistant untuk melakukan pengiriman barang kepada pelanggan.
h. Memonitor bagian pengiriman barang agar waktu pengiriman bisa berjalan secara efektif dan efisien demi kepuasan para pelanggan.

i. Menerima dan memeriksa kembali DO dari bagian pengiriman barang yang telah melakukan pengiriman meliputi: Tanda tangan dan nama penerima barang, serta cap perusahaan.
j. Melakukan Stock Opname bersama – sama dengan Accounting stock per 3 bulan sekali.
k. Melaporkan apabila ada kelebihan atau kekurangan jumlah barang baik dari kemasan hasvel maupun kiriman langsung dari supplier kepada administrasi penjualan dengan mengisi form koreksi yang sudah disediakan.
l. Melaporkan kepada bagian pembelian apabila ada kekurangan, kelebihan, cacat fisik, atau ketidak sesuaian antara pesanan dan barang yang dikirim.

7. Finance Staf

Tugas dan uraian jabatan seorang Finance Staf adalah sebagai berikut:

a. Mencatat semua pengeluaran/ penerimaan kas pada lembar Bukti masing-masing yang kemudian dicatat ke dalam Buku Kas.
b. Mencatat semua pengeluaran/ penerimaan bank (giro/ cek/ cash) pada lembar Bukti masing-masing, yang kemudian dicatat ke dalam Buku Bank.
c. Mencatat Copy Invoice Customer yang diterima dari Bagian Adm. penjualan ke dalam Kartu Piutang masing-masing customer.
d. Mencatat Invoice Supplier yang diterima dari bagian Accounting Persediaan ke dalam Kartu Hutang masing-masing supplier.

e. Mengelola piutang perusahaan atas hasil penjualan.
f. Melakukan penagihan kepada customer sesuai dengan kesepakatan.
g. Melakukan pengontrolan atas piutang jatuh tempo. (tugas Finance Manager).
h. Menerima dan membukukan uang tunai / giro / kontra bon dari Bagian Collector tiap sore hari. (Giro/Cek difotocopy dulu).
i. Melakukan pembukuan manual atas pencatatan piutang yang sudah dibayar maupun yang belum dibayar.
j. Membuat aging piutang secara mingguan, kemudian data ditransfer ke semua marketing dan pimpinan.
k. Meminta pertanggungjawaban departemen marketing apabila ada masalah terhadap tagihan piutang yang tidak tertagih. (tugas Finance Manager)
l. Menerima kontrabon / tagihan dan pembayaran kontra bon.
m. Mengatur hal-hal lain yang bersangkutan dengan keuangan, yaitu :
n. Membayar PDAM & Centrin. (Telepon & Listrik sudah di-auto debet)
o. Membayar pajak ke Bank BNP paling lambat tanggal 10, dengan membawa SSP (data dari Accounting). Dibayar dapat dengan kas maupun cek.
p. Membayar Telepon dan Listrik rumah Kembar Mas dan Batununggal, dengan menyetorkan ke rekening Bpk. Henry Yusuf di bank BNP.
q. Membayar cicilan Kendaraan (yang disetor manual) dan Rumah.
r. Memperhatikan setiap STNK yang habis masa berlakunya, dan menelpon ke biro jasa untuk memperpanjang STNK tersebut.

8. Human Resources Staf

Tugas dan uraian jabatan seorang Human Resources Staf adalah sebagai berikut:

a. Memasukkan data - data karyawan.
b. Mengarsipkan berkas - berkas dan pelamar yang tidak memenuhi syarat.
c. Menyiapkan berkas - berkas dan formulir yang akan di pakai untuk proses wawancara.
d. Mencatat laporan mengenai program perekrutan.

9. Marketing Staf

Tugas dan uraian jabatan seorang Marketing Staf adalah sebagai berikut:

a. Melakukan kegiatan penjualan dan promosi produk – produk dari perusahaan kepada para pelanggan melalui: Telepon, Fax, Email, maupun kunjungan langsung.
b. Membuat rencana kunjungan maupun realisasinya ke pelanggan.
c. Membuat analisa dan laporan hasil kunjungan kepada Marketing Manager.
d. Membuat estimasi target penjualan harian dan bulanan.
e. Memberikan informasi dan usulan untuk menunjang penjualan kepada Marketing manager.
f. Melakukan survey untuk pelanggan – pelanggan baru.

g. Membuat penawaran harga kepada pelanggan melalui: Telepon, Fax, Email, maupun langsung.
h. Melakukan negosiasi dan transaksi dengan pelanggan , dimana putusan – putusan yang diambil harus senantiasa memperhatikan keamanan dalam segi kemampuan bayar dari pelanggan.
i. Dalam setiap transaksi yang telah diputuskan harus membuat order sheet untuk meminta persetujuan dari Marketing Manager, Finance maupun Direksi.
j. Memonitor pengiriman barang dan masalah pembayaran agar sesuai dengan kesepakatan (Komitmen) yang telah dibuat dengan pelanggan.
k. Senantiasa memonitor keadaan stock dari barang – barang yang akan ditawarkan dengan berkoordinasi dengan bagian stock dan bagian purchasing.
l. Membuat evaluasi hasil kerja baik atas transaksi yang berhasil maupun yang gagal untuk dilakukan perbaikan – perbaikan.
m. Melakukan Follow up terhadap pelanggan yang sudah lama tidak melakukan transaksi.
n. Membuat laporan dan melakukan pertanggungjawaban kepada Marketing Manager dalam masalah pencapaian target yang ditetapkan perusahaan maupun piutang – piutang dari pelanggan.

10. Warehouse Staf

Tugas dan uraian jabatan seorang Warehouse Staf adalah sebagai berikut:

a. Mengukur dan memotong dengan baik dan benar kabel yang akan dikirim kepada konsumen.
b. Membungkus kabel pesanan yang akan dikirim dengan baik, bersih dan rapi sesuai dengan standard.
c. Menyimpan dan merawat kabel yang berada di gudang dengan baik dan benar.
d. Mengirim pesanan kabel dengan cepat dan tepat kepada konsumen.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Trisapta Eka Maju adalah perusahaan yang memulai bisnisnya di tahun 1995 dengan berkonsentrasi pada kegiatan pendistribusian kabel power. Kabel – kabel yang kami distribusikan meripakan kabel-kabel dengan mutu dan kualitas unggul. Kami menyediakan kabel local dengan merk Supreme, Kabelindo, Kabel Metal, Tranka, Jembo dan Sutrado serta kabel import dengan merk Lapp Cable. Jenis kabelnya pun sangat variatif dan lengkap. Mulai dari yang terkecil dengan ukuran diameter core 0.5 mm hingga ukuran besar yang mencapai 600 mm. Mulai dari single core hingga multi core yang mencapai 16. Tentunya dengan beragam fungsinya seperti kabel untuk lampu rumah tangga, kabel telepon, kabel panel untuk mesin-mesin pabrik, hingga kabel yang ditanam di dalam jalan raya.

Kepercayaan yang diberikan oleh pelanggan kami dan dukungan yang sangat besar dari pabrik kabel yang merupakan supplier kami membuat kami yakin memiliki pangsa pasar yang luas terutama di sector industri (seperti tekstil, garmen, makanan, plastik, pabrik kertas), kontraktor mekanikal elektrikal, dan proyek bangunan (seperti hotel, pabrik, apartemen, perumahan, mal, pembangkit listrik). Kami akan selalu melakukan yang terbaik untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan kami.

A. Visi PT. Trisapta Eka Maju

Menjadi pemasok listrik dan kabel telekomunikasi terbaik, terlengkap dan terbesar di Indonesia.

B. Misi PT. Trisapta Eka Maju

1. Memenuhi kebutuhan masyarakat akan kabel yang aman dan mempunyai keunggulan kompetitif.
2. Mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia (karyawan) sehingga dapat berperan dalam pengembangan perusahaan.
3. Memberikan pelayanan kepada konsumen secara maksimal sehingga keberadaan perusahaan dapat bermanfaat bagi masyarakat umum dan semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan.

4.2 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara

dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 26 butir pernyataan dengan rincian 10 butir pernyataan mengenai kepuasan kerja, 6 butir pernyataan mengenai komitmen organisasi dan 10 butir pernyataan tentang perilaku kewargaan organisasi. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 72 responden, yaitu pegawai PT. Trisapta Eka Maju cabang Bandung, Yogya dan Surabaya. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase (%)
Laki – laki	44	61,11
Perempuan	28	38,89
Jumlah	**72**	**100**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Berdasarkan usia seperti tampak pada gambar 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Trisapta Eka Maju yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 61,11% dari total responden. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Trisapta Eka Maju

lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan, hal ini dikarenakan pemberian kerja pada PT. Trisapta Eka Maju lebih banyak untuk bekerja lapangan atau diluar kantor seperti mengunjungi proyek-proyek bangunan untuk mencari order dan mengantarkan kabel-kabel pesanan kepada pelanggan, sehingga tenaga laki-laki lebih banyak dibutuhkan diluar. Hal ini diperkuat *Frederick Engles*, yang menyebutkan bahwa pembagian kerja secara seksual memang bersifat timbal balik sebelum laki-laki mengambil alih kekuasaan, pekerjaan didalam maupun diluar rumah tangga sama saja, keduanya tidak akan membuat keadaan yang bekerja di dalam maupun diluar lebih kaya dari yang lainnya. Namun ketimpangan terjadi pada saat pekerjaan diluar rumah memberikan kekayaan yang tidak seimbang dengan pekerjaan yang didalam rumah. Hal inilah yang kemudian menjadikan laki-laki berada dalam posisi yang lebih kuat dalam masyarakat, sedangkan perempuan menjadi lebih lemah.

2. Responden Berdasarkan Usia

Responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 rentang kategori usia dan pada tabel 4.2 berikut ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase (%)
21-30 Tahun	19	26,39
31-40 Tahun	45	62,50
>40 Tahun	8	11,11
Jumlah	**72**	**100**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Berdasarkan usia seperti tampak pada gambar 4.2 dapat diketahui bahwa paling banyak responden berusia antara 31-40 tahun yaitu sebesar 62,50%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Trisapta Eka Maju masih berusia cukup muda. Hal ini terjadi karena dalam rentang usia tersebut adalah masa pengembangan diri sehingga di dalam usia itu terdapat aktifitas yang sangat tinggi seperti yang dikatakan oleh Diah A.Witasari (2010), orang dalam masa pengembangan cenderung berambisi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Presentase (%)
D3	30	41,67
S1	22	30,56

SMA	20	27,77
Jumlah	72	100

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Berdasarkan pendidikan seperti disajikan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa lebih banyak responden adalah berpendidikan D3 yaitu sebesar 41,67%. Artinya dilihat dari pendidikan, pegawai pada PT. Trisapta Eka Maju sudah memiliki pendidikan yang memadai. Hal ini dikarenakan karena standarisasi dari calon karyawan PT. Trisapta Eka Maju memiliki dasar atau peranan pendidikan yang tinggi dimana dengan banyaknya karyawan yang berpotensi berpendidikan baik dapat membantu peningkatan kinerja dari para karyawan. Di dunia kerja makin tinggi pendidikan seseorang makin tinggi pula jabatannya di tempat kerjanya, dan makin rendah pendidikan seseorang makin rendah pula kedudukannya dalam hal jabatan di tempat kerjanya. Untuk itu banyak orang tua yang menyekolahkan anaknya hingga keperguruan tinggi demi perbaikan nasib, agar kehidupan sosial ekonominya lebih baik.

"Setiap bangsa, setiap individu pada umumnya menginginkna pendidikan. Dengan pendidikan yang dimaksud di sini pendidikan formal, makin banyak dan pmakin tinggi pendidikan makin baik. Bahkan diinginkan agar setiap warga Negara melanjutkan pendidikannya sepanjang hidup….." (Nasution, 1999: 13).

4.3 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat

diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase total skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Robbins (2009:40) Kepuasan kerja pada PT. Trisapta Eka Maju akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh akumulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.4

Akumulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Aktual (%)	Kategori
1.	Sifat Pekerjaan	437	720	60,7	Cukup
2.	Pengawasan	490	720	68,1	Tinggi
3.	Bayaran yang diterima	323	720	44,9	Rendah
4.	Peluang promosi jabatan	493	720	68,5	Tinggi
5.	Hubungan dengan rekan kerja	444	720	61,7	Cukup
Total		**2187**	**3600**	**60,8**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.4 merupakan tabel akumulasi tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja. Jika dilihat pada total persentase skor aktual dari akumulasi tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 60,8% yang termasuk dalam kategori cukup. Artinya karyawan PT. Trisapta Eka Maju merasa cukup puas atas pekerjaannya saat ini. Sebagian besar indikator kepuasan kerja yaitu sifat pekerjaan, pengawasan, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja termasuk pada kategori cukup dan bahkan ada yang tinggi hanya saja untuk indikator bayaran saat ini, hasilnya termasuk pada kategori rendah. Menurut Ai Rohayati (2014:28), apabila imbalan yang diberikan untuk suatu pekerjaan tertentu, telah seimbang antara pekerjaan itu sendiri, tingkat keterampilan individual pekerja dengan standar gaji yang berlaku maka tentunya akan menimbulkan kepuasan bagi pekerja.

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai kepuasan kerja maka penulis juga menyajikan hasil penilaian pada masing-masing butir pernyataan, diukur menggunakan 5 (lima) indikator yaitu sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang emosi dan hubungan dengan rekan kerja yang dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan.

a) Sifat Pekerjaan

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator pengawasan terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Sifat Pekerjaan

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
1	Kesulitan suatu pekerjaan	F	0	22	33	16	1	220	360	61,1	Cukup
		%	0,0	30,6	45,8	22,2	1,4				
2	Kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan	F	0	22	30	19	1	217	360	60,3	Cukup
		%	0,0	30,6	41,7	26,4	1,4				
	Total Indikator							**437**	**720**	**60,7**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator sifat pekerjaan sebesar 60,7% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju merasa cukup puas atas sifat pekerjaannya. Karyawan terkadang mengalamin kesulitan dalam bekerja padahal telah ditempatkan pada posisi jabatan yang sudah sesuai dengan keahliannya hanya saja keterampilan yang mereka miliki kurang terasah. Menurut Luthans (2006:243), seseorang akan cenderung untuk mencari pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan serta yang menawarkan pekerjaan yang bervariasi, kebebasan dan adanya umpan balik terhadap performasi kerja. Maka dari itu, jika seseorang tidak merasakan hambatan yang berarti dengan sifat pekerjaannya, maka secara tidak langsung orang tersebut telah merasakan kepuasan akan pekerjaannya.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator sifat pekerjaan yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap sifat pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Kesulitan Suatu Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	22	30,6	88
Ragu-Ragu	3	33	45,8	99
Tidak Setuju	2	16	22,2	32
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4	1
Jumlah		**70**	**100**	**220**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.6 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kesulitan suatu pekerjaan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 45,8% responden menyatakan ragu-ragu karena terkadang mereka mengalami kesulitan dengan pekerjaannya tapi terkadang mereka juga tidak mengalami kesulitan. Menurut Robbins (2009:103) seseorang akan cenderung untuk mencari pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuannya.

Tabel 4.7

Kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	22	30,6	88
Ragu-Ragu	3	30	41,7	90
Tidak Setuju	2	19	26,4	38
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4	1
Jumlah		**72**	**100**	**217**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.7 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 41,7% responden menyatakan ragu-ragu karena

responden kurang yakin apakah pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilannya atau tidak. Responden sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya keterampilan yang mereka miliki kurang terasah. Padahal logikanya seseorang yang ditempatkan dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuanya maka mobilitas untuk mendapatkan kepuasan kerja akan lebih besar (Ai Rohayati, 2014:28).

b) Pengawasan

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator pengawasan terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pengawasan

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
3	Fleksibelitas pengawasan	F	0	38	26	8	0	246	360	68,3	Baik
		%	0,0	52,8	36,1	11,1	0,0				
4	Perhatian dan penghargaan yang diterima	F	1	34	29	8	0	244	360	67,8	Cukup
		%	1,4	47,2	40,3	11,1	0,0				
	Total Indikator							**490**	**720**	**68,1**	**Baik**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.8 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator pengawasan sebesar 68,1% dan termasuk dalam kategori baik. Artinya sebagian besar pegawai pada PT. Trisapta Eka Maju merasa pengawasan yang ada sudah baik. Hal ini dapat terjadi karena pengawasan pimpinan dilakukan secara fleksibel dan adanya penghargaan serta perhatian bagi karyawan yang sangat berprestasi. Menurut Robbins (2009:103),

atasan yang pengertian dan bersahabat serta mau mendengarkan pendapat bawahan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator pengawasan yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap pengawasan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9

Fleksibelitas Pengawasan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,00	0
Setuju	4	38	52,8	152
Ragu-Ragu	3	26	36,1	78
Tidak Setuju	2	8	11,1	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		**72**	**100**	**246**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.9 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai fleksibelitas pengawasan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 52,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka dapat di jelaskan bahwa karyawan PT. Trisapta Eka Maju merasa pengawasan pimpinan kepada karyawannya dilakukan secara fleksibel. Hal ini disebabkan karena pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terasa fleksibel bagi karyawan. Karyawan merasa diberikan kebebasan penuh oleh pimpinan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak melanggar norma-norma yang ada dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Luthans

(2006:243) *supervisor* yang baik harus mau menghadapi pekerjaan bawahnya dan dapat menjadi figur yang disenangi oleh bawahannya. Salah satu caranya yaitu dengan memberikan fleksibelitas dalam melakukan pengawasannya sehingga tidak membebani bawahan dan dapat disenangi oleh bawahannya.

Tabel 4.10

Perhatian dan Penghargaan yang Diterima

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	1	1,4	5
Setuju	4	34	47,2	136
Ragu-Ragu	3	29	40,3	87
Tidak Setuju	2	8	11,1	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		**72**	**100**	**244**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.10 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai perhatian dan penghargaan yang diterima. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 47,2% responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka dapat di jelaskan bahwa karyawan PT. Trisapta Eka Maju merasa mendapatkan perhatian dan penghargaan yang baik dan sesuai dari pimpinan. Hal ini disebabkan karena PT. Trisapta Eka Maju selalu mengadakan acara pembagian penghargaan bagi karyawan yang sangat berprestasi pada divisinya masing-masing dalam jangka waktu satu tahun sekali. Menurut Robbins (2009:103), atasan yang pengertian dan bersahabat serta mau mendengarkan pendapat bawahan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c) Bayaran yang diterima

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator bayaran yang diterima terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Bayaran Yang Diterima

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
5	Penghasilan yang diterima dari perusahaan	F	0	4	27	29	12	167	360	46,4	Kurang Puas
		%	0,0	5,6	37,5	40,3	16,7				
6	Penghasilan dapat memenuhi kebutuhan	F	0	3	19	37	13	156	360	43,3	Kurang Puas
		%	0,0	4,2	26,4	51,4	18,1				
	Total Indikator							**323**	**720**	**44,9**	**Kurang Puas**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.11 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator bayaran yang diterima sebesar 44,9% dan termasuk dalam kategori kurang puas. Artinya karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju merasa kurang puas atas bayaran yang mereka terima. Hal ini dikarenakan penghasilan yang diterima oleh karyawan PT. Trisapta Eka Maju dirasakan tidak cukup dan belum dapat memenuhi kebutuhan. Jika karyawan merasa tidak cukup atas penghasilan yang diterima dari perusahaan maka mereka tidak akan merasakan kepuasan dalam pekerjaanya. Apabila imbalan yang diberikan untuk suatu pekerjaan tertentu, telah seimbang antara pekerjaan itu

sendiri, tingkat keterampilan individual pekerja dengan standar gaji yang berlaku maka tentunya akan menimbulkan kepuasan bagi pekerja Robbins (2009:103).

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator bayaran yang diterima yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap bayaran yang diterima dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12

Penghasilan yang Diterima dari Perusahaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	4	5,6	16
Ragu-Ragu	3	27	37,5	81
Tidak Setuju	2	29	40,3	58
Sangat Tidak Setuju	1	12	16,7	12
Jumlah		**72**	**100**	**167**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.12 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai penghasilan yang diterima dari perusahaan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 40,3% responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa karyawan PT. Trisapta Eka Maju merasa tidak cukup atas penghasilan yang diterima dari perusahaan. Hal ini disebabkan karena besarnya gaji tidak sesuai dengan UMR yang berlaku dan tidak adanya uang lembur yang dibayarkan oleh perusahaan kecuali untuk divisi *logistic* padahal karyawan seringkali lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Padahal menurut Dyah Puspita Rini et al. (2013 : 71) fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara karyawan yang bekerja di satu perusahaan dengan

karyawan yang bekerja di tempat lain, walaupun mereka memiliki *job description* yang sama.

Tabel 4.13

Penghasilan Dapat Memenuhi Kebutuhan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,00	0
Setuju	4	3	4,2	12
Ragu-Ragu	3	19	26,4	57
Tidak Setuju	2	37	51,4	74
Sangat Tidak Setuju	1	13	18,1	13
Jumlah		**72**	**100**	**156**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.13 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai penghasilan dapat memenuhi kebutuhan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 51,4% responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa karyawan PT. Trisapta Eka Maju belum dapat memenuhi semua kebutuhan dengan penghasilan yang diberikan perusahaan saat ini. Sama dengan pernyataan sebelumnya, hal ini disebabkan karena besarnya gaji tidak sesuai dengan UMR. Padahal Luthans (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan yang dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

d) Peluang Promosi

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator peluang promosi terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Peluang Promosi

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
7	Hasil kerja yang baik mengakibatkan adanya promosi jabatan	F	3	30	34	5	0	247	360	68,6	Tinggi
		%	4,2	41,7	47,2	6,9	0,0				
8	Peluang untuk maju atau mengembangkan karier	F	1	32	35	4	0	246	360	68,3	Tinggi
		%	1,4	44,4	48,6	5,6	0,0				
	Total Indikator							**493**	**720**	**68,5**	**Tinggi**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.14 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator peluang promosi sebesar 68,5% dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju merasa puas atas peluang promosi di perusahaan. Karyawan merasa jika hasil pekerjaan mereka cukup baik maka peluang promosi jabatan akan terbuka lebar. Disamping itu, promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk tanggung jawab dan dapat meningkatkan status sosial (Robbins, 2007:103).

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator peluang promosi yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap peluang promosi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Kerja yang Baik Mengakibatkan Adanya Promosi Jabatan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	3	4,2	15
Setuju	4	30	41,7	120
Ragu-Ragu	3	34	47,2	112
Tidak Setuju	2	5	6,9	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Jumlah		**72**	**100**	**247**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.15 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai hasil kerja yang baik mengakibatkan adanya promosi jabatan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 47,2% responden menyatakan ragu-ragu karena responden merasa hasil kerja yang mereka lakukan dengan maksimal akan direspon oleh perusahaan dengan memberikan promosi jabatan hanya saja setelah sekian lama bergabung bersama PT. Trisapta Eka Maju ini, jabatan yang mereka pegang saat ini tetap saja tidak berubah. Padahal Robbins (2009:103) mengemukakan bahwa bentuk imbalan yang diharapkan bukan saja terpaut masalah uang, namun dapat juga dalam bentuk penghargaan dan promosi.

Tabel 4.16
Peluang untuk Maju atau Mengembangkan Karier

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	1	1,4	5
Setuju	4	32	44,4	128
Ragu-Ragu	3	35	48,6	105
Tidak Setuju	2	4	5,6	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		**72**	**100**	**246**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.16 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai peluang untuk maju dan mengembangkan karier. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 48,6% responden menyatakan ragu-ragu akan diberikan peluang untuk mengembangkan karier oleh perusahaan karena responden yakin akan diberikan peluang untuk mengembangkan karier oleh perusahaan hanya saja setelah bekerja sekian lama di PT. Trisapta Eka Maju, jabatan mereka tidak mengalami peningkatan karena hasil kerjanya yang kurang maksimal. Dimana menurut Wexley & Yulk (2003:136) Satisfiers adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang, serta perkembangan psikologisnya, seperti pekerjaan penuh tangtangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi.

e) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.17

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
9	Kerjasama dengan rekan kerja terjalin	F	0	23	32	17	0	222	360	61,7	Cukup
		%	0,0	31,9	44,4	23,6	0,0				
10	Bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	F	0	22	34	16	0	222	360	61,7	Cukup
		%	0,0	30,6	47,2	22,2	0,0				
	Total Indikator							**444**	**720**	**61,7**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.17 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 61,7% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju merasa cukup nyaman dengan hubungan rekan kerjanya. Kerja sama antar sesama rekan kerja telah terjalin cukup baik. Memiliki teman dan rekan sekerja yang mendukung akan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Ai Rohayati, 2014:29).

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator hubungan dengan rekan kerja yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18

Kerjasama dengan Rekan Kerja Terjalin Dengan Baik

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	23	31,9	92
Ragu-Ragu	3	32	44,4	96
Tidak Setuju	2	17	23,6	34
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Jumlah		**72**	**100**	**222**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.18 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai hubungan dengan rekan kerja. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 44,4% responden menyatakan ragu-ragu bahwa dirinya sudah bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerjanya karena terkadang rekan kerja lebih individual dalam bekerja dan tidak mau bekerjasama. Pekerjaan tidak hanya

sekedar tuntutan materi tetapi juga kebutuhan untuk sosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 2009:103).

Tabel 4.19

Bantuan Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	22	30,6	88
Ragu-Ragu	3	34	47,2	102
Tidak Setuju	2	16	22,2	32
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**72**	**100**	**222**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.19 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai hubungan dengan rekan kerja. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 47,2% responden menyatakan ragu-ragu pekerjaannya dapat diselesaikan melalui bantuan rekan kerja karena terkadang rekan kerja enggan memberikan bantuannya, mereka lebih memilih *on line* di internet daripada harus membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang lain. Padahal sesungguhnya kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan (Lenny Hasan, 2012:67).

4.3.2 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginanya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

(Robbins, 2009:100). Indikator komitmen organisasi terdir dari *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjuatan), dan *Normative Commitment* (Komitmen Normativ). Komitmen organisasi pada PT. Trisapta Eka Maju akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh akumulasi tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.20

Akumulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Aktual (%)	Kategori
1.	*Affective Commitment* (Komitmen Afektif)	449	720	62,4	Cukup
2.	*Continuance Commitment* (komitmen berkelanjuatan),	339	720	47,1	Rendah
3.	*Normative Commitment* (Komitmen Normatif)	431	720	59,9	Cukup
Total		**1219**	**2160**	**56,4**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Melalui tabel 4.20 dapat dilihat persentase skor akumulasi tanggapan responden sebesar 56,4% yang termasuk dalam kategori cukup. Artinya sebagian besar karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju cukup berkomitmen karena komitmen afektif dan komitmen normatif di PT. Trisapta Eka Maju yang cukup sedangkan komitmen berkelanjutannya rendah. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan PT. Trisapta Eka Maju sebab komitmen yang tinggi akan

mempengaruhi kinerja, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar (Mac Kenzie, 1998).

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai komitmen organisasi maka penulis juga menyajikan hasil penilaian pada masing-masing butir pernyataan, diukur menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu *affective komitmen* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif) yang dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan.

a) *Affective Commitment*

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator *affective commitment* terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.21

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator *Affective Commitment*

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
1	Senang menjadi karyawan di perusahaan ini	F	0	20	43	9	0	227	360	63,1	Cukup
		%	0,0	27,8	59,7	12,5	0,0				
2	Senang bercerita kepada orang lain bagian dari perusahaan ini	F	0	22	34	16	0	222	360	61,7	Cukup
		%	0,0	30,6	47,2	22,2	0,0				
	Total Indikator							**449**	**720**	**62,4**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.21 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator *affective commitment* sebesar 62,4% dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Artinya *affective*

commitment karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju sudah dinilai cukup berkomitmen, karena karyawan PT. Trisapta Eka Maju merasa cukup senang memilih PT. Trisapta Eka Maju sebagai tempat kerja dibandingkan dengan perusahaan lain dan cukup senang pula bercerita kepada orang lain bahwa mereka merupakan bagian dari PT. Trisapta Eka Maju. Anggota dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Merry Ristiana, 2013 : 58).

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator *affective commitment* yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap *affective commitment* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.22

Senang menjadi karyawan di PT. Trisapta Eka Maju

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	20	27,8	80
Ragu-Ragu	3	43	59,7	129
Tidak Setuju	2	9	12,5	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**72**	**100**	**449**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.22 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kesenangan menjadi karyawan di PT. Trisapta Eka Maju. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 59,7% responden menyatakan ragu-ragu karena sebagian besar karyawan terkadang merasa senang dalam memilih PT. Trisapta Eka Maju sebagai tempat bekerja dibandingkan dengan

perusahaan lain terkadang juga tidak. Karyawan yang senang terhadap pekerjaannya akan memiliki tingkat absensi yang rendah karena mereka merasakan kebahagiaan tersendiri saat bekerja sehingga mereka selalu berupaya untuk terus bekerja (Meyer et.al, 2002).

Tabel 4.23

Senang bercerita kepada orang lain sebagai bagian dari PT. Trisapta Eka Maju

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	22	30,6	88
Ragu-Ragu	3	34	47,2	102
Tidak Setuju	2	16	22,2	32
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**72**	**100**	**222**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.23 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kesenangan bercerita kepada orang lain sebagai bagian dari PT. Trisapta Eka Maju. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 47,2% responden menyatakan ragu-ragu bercerita kepada orang lain sebagai bagian dari PT. Trisapta Eka Maju karena eksistensi nama PT. Trisapta Eka Maju masih kurang. Padahal menurut Steers (dalam Sopiah, 2008),

keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaanya tentang organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

b) *Continuance Commitment*

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator *continuance commitment* terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.24

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator *Continuance Commitment*

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
3	Keinginan bertahan dengan pekerjaan	F	0	1	14	44	13	147	360	40,8	Rendah
		%	0,0	1,4	19,4	61,1	18,1				
4	Ketertarikan dengan pekerjaan	F	0	9	34	25	4	192	360	53,3	Cukup
		%	0,0	12,5	47,2	34,7	5,6				
	Total Indikator							**339**	**720**	**47,1**	**Rendah**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.24 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator *continuance commitment* sebesar 47,1% dan termasuk dalam kategori rendah. Artinya sebagian besar pegawai pada PT. Trisapta Eka Maju memiliki *continuance commitment* yang rendah, karena karyawan PT. Trisapta Eka Maju cenderung tidak akan bertahan ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik meskipun pada awalnya mereka tertarik untuk bekerja di PT. Trisapta Eka Maju. Menurut Allen & Meyer (1997) dalam anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator *continuance commitment* yang terdiri dari 2 item

pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap *continuance commitment* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.25

Keinginan bertahan dengan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	1	1,4	4
Ragu-Ragu	3	14	19,4	42
Tidak Setuju	2	44	61,1	88
Sangat Tidak Setuju	1	13	18,1	13
Jumlah		**72**	**100**	**147**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.25 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai keinginan bertahan dengan pekerjaan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 61,1% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan tidak akan bertahan pada PT. Trisapta Eka Maju ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik untuk mereka. Penyebabnya yaitu rasa keamanan dan keselamatan yang kurang dirasakan para karyawan saat bekerja. Karyawan tidak diikutsertakan kedalam asuransi kesehatan manapun sehingga jika mereka sakit ataupun mengalami kecelakaan, mereka harus menanggung biayanya sendiri. Maslow (1954) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang atau bertingkat, mulai dari tingkatan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Tingkatan yang dimaksud adalah: kebutuhan fisiologis *(physiological needs),* kebutuhan keamanan dan keselamatan *(safety needs),* kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang *(social needs),* kebutuhan

untuk dihargai, dan kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi dirinya secara maksimal.

Tabel 4.26

Ketertarikan dengan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	9	12,5	36
Ragu-Ragu	3	34	47,2	102
Tidak Setuju	2	25	34,7	50
Sangat Tidak Setuju	1	4	5,6	4
Jumlah		**742**	**100**	**192**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.26 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai ketertarikan dengan pekerjaan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 47,2% responden menyatakan ragu-ragu akan ketertarikannya untuk bekerja di PT. Trisapta Eka Maju karena jika ada pekerjaan yang lebih baik, dengan sendirinya mereka akan mengundurkan diri dari PT. Trisapta Eka Maju. Padahal menurut Steers (dalam Sopiah, 2008), salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya ketertarikan akan pekerjaan.

c) *Normative Commitment*

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator *normative commitment* terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.27

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator *Normative Commitment*

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
5	Kesetiaan terhadap organisasi	F	0	25	37	9	1	230	360	63,9	Cukup
		%	0,0	34,7	51,4	12,5	1,4				
6	Rasa memiliki pada organisasi	F	0	10	38	23	1	201	360	55,8	Cukup
		%	0,0	13,9	52,8	31,9	1,4				
	Total Indikator							**431**	**720**	**59,9**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.27 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator *normative commitment* sebesar 59,9% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju memiliki *normative commitment* yang cukup berkomitmen. Hal ini terjadi karena sebagian besar karyawan PT. Trisapta Eka Maju setia terhadap organisasinya dan mempunyai rasa memiliki yang cukup tinggi pula. Menurut Allen & Meyer (1997) anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator *normative commitment* yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap *normative commitment* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.28

Kesetiaan terhadap organisasi

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	25	34,7	100

Ragu-Ragu	3	37	51,4	111
Tidak Setuju	2	9	12,5	18
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4	1
Jumlah		**72**	**100**	**230**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.28 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kesetiaan terhadap organisasi. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 51,4% responden menyatakan ragu-ragu akan kesetiaannya terhadap PT. Trisapta Eka Maju karena karyawan akan tetap bekerja pada perusahaan ini selama masih dibutuhkan tapi jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik, mereka akan mempertimbangkannya. Menurut Dyah Puspita Rini et al. (2013 : 71) apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang harus diterima.

Tabel 4.29

Rasa memiliki pada organisasi

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	10	13,9	40
Ragu-Ragu	3	38	52,8	114
Tidak Setuju	2	23	31,9	46
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4	1
Jumlah		**742**	**100**	**201**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.29 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai rasa memiliki pada organisasinya. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat

bahwa mayoritas sebesar 52,8% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan terkadang merasa berat hati jika meninggalkan perusahaan ini karena mereka telah merasa memiliki perusahaan ini sebab rata-rata karyawan PT. Trisapta Eka Maju telah bekerja lebih dari 1 tahun. Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tertentu tentu memiliki tingkat komimen yang berlainan.

4.3.3 Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenhip Behavior (OCB) adalah perilaku pipihan yang tidak menajdi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2009:40). Indikator *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)* terdiri dari *alturism, conscientiousness, sportmanship, courtesy,*dan *civic virtue*. *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)* diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh akumulasi tanggapan responden pada variabel *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)* sebagai berikut:

Tabel 4.30

Akumulasi Tanggapan Responden Pada Variabel *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)*

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Aktual (%)	Kategori
1.	*Alturism*	433	720	60,1	Cukup
2.	*Conscientiousness*	450	720	62,5	Cukup
3.	*Sportsmanship*	408	720	56,7	Cukup
4.	*Courtesy*	430	720	59,7	Cukup
5.	*Civic virtue*	461	720	64,0	Cukup
Total		**2182**	**3600**	**60,6**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.30 merupakan tabel akumulasi tanggapan responden pada variabel *Organizational Citizenhip Behavior (OCB).* Melalui tabel 4.30 dapat dilihat persentase skor akumulasi tanggapan responden sebesar 60,6% yang termasuk dalam kategori cukup. Artinya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagian besar karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju cukup tinggi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang tinggi akan mempengaruhi kinerja (Mac Kenzie, 1998).

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)* karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner.

a) *Alturism*

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator *alturism* dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.31

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator *Alturism*

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
1	Membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru	F	0	15	18	39	0	192	360	53,3	Cukup
		%	0,0	20,8	25,0	54,2	0,0				
2	Siap membantu rekan kerja yang membutuhkan	F	1	33	29	8	1	241	360	66,9	Tinggi
		%	1,4	45,8	40,3	11,1	1,4				
	Total Indikator							**433**	**720**	**60,1**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.31 jika dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator *alturism* sebesar 60,1% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya meskipun sebagian karyawan merasa pemberian orientasi kepada karyawan baru dilakukan hanya jika diminta oleh pimpinan tapi sebagian besar lainnya dengan sukarela akan membantu meskipun tidak diminta. Menurut Podsakoff & MacKenzie (2005) *Alturism* mengacu pada mengambil waktu dari jadwal pribadi sesorang dan untuk memberikan pertolongan kepada seseorang yang membutuhkan.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator *alturism* yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap *alturism* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.32

Membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	15	20,8	60
Ragu-Ragu	3	18	25,0	54
Tidak Setuju	2	39	54,2	78
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**72**	**100**	**192**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.32 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai pemberian orientasi terhadap karyawan baru. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 54,2% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa keberatan jika harus memberikan orientasi kepada karyawan baru, mereka bersedia memberikan orientasinya hanya jika diminta oleh pimpinan saja karena pemberian orientasi merupakan tanggung jawab divisi HRD dan para pimpinan yang bersangkutan. Padahal menurut Ai Rohayati (2014 : 26) karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.

Tabel 4.33

Siap membantu rekan kerja yang membutuhkan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	1	1,4	5
Setuju	4	33	45,8	132
Ragu-Ragu	3	29	40,3	84
Tidak Setuju	2	8	11,1	16

Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4	1
Jumlah		**742**	**100**	**241**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.33 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kesiapan membantu rekan kerja yang membutuhkan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 45,8% responden menyatakan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan dengan sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun karena membantu rekan kerja yang membutuhkan terasa lebih mudah dibandingkan dengan memberikan orientasi kepada karyawan baru. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut (Ai Rohayati, 2014 : 26).

b) ***Conscientiousness***

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator *conscientiousness* dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.34

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator *Conscientiousness*

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
3	Sungguh-sungguh mengikuti peraturan	F	1	35	28	7	1	244	360	67,8	Tinggi
		%	1,4	48,6	38,9	9,7	1,4				
4	Mematuhi prosedur keselamatan kerja	F	1	15	30	25	1	206	360	57,2	Cukup
		%	1,4	20,8	41,7	34,7	1,4				
	Total Indikator							**450**	**720**	**62,5**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.34 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator *conscientiousness* sebesar 62,5% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya sebagian besar pegawai pada PT. Trisapta Eka Maju cukup bersedia mematuhi peraturan yang ada. Roby Sambung (2011:85) menyatakan bahwa orang yang menunjukkan OCB yang didasari oleh motif berprestasi, maka orang yang menunjukkan OCB berarti menunjukkan kesempurnaan tugas dan kesuksesan organisasi dan ini ditunjukkan orang yang memiliki sifat kenuranian *(conscientiousness).*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator *conscientiousness* yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap *conscientiousness* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.35

Sungguh-sungguh mengikuti peraturan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	1	1,4	5
Setuju	4	35	48,6	140
Ragu-Ragu	3	28	38,9	84
Tidak Setuju	2	7	9,7	14
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4	1
Jumlah		**72**	**100**	**244**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.35 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kesungguhan dalam mengikuti peraturan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 48,6% responden menyatakan. Hal ini

berarti bahwa sebagian besar karyawan bersungguh-sungguh mengikuti peraturan yang berlaku karena PT. Trisapta Eka Maju memiliki sanksi yang keras jika peraturannya dilanggar. Menurut Podsakoff (2000; dalam Budihardjo, 2004), *conscientiousnes* menunjukkan suatu sikap individu yang menerima peraturan dan prosedur yang ada di suatu organisasi.

Tabel 4.36

Mematuhi prosedur keselamatan kerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	1	1,4	5
Setuju	4	15	20,8	60
Ragu-Ragu	3	30	41,7	90
Tidak Setuju	2	25	34,7	50
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,4	1
Jumlah		**742**	**100**	**206**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.36 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 41,7% responden menyatakan keraguannya dalam mematuhi prosedur keselamatan kerja karena mereka terkadang sangat peduli akan keselamatan dirinya masing-masing dan menjunjung keselamatan kerja diatas yang lainnya tapi terkadang mereka melanggarnya jika dirasa kurang efektif bagi diri mereka sendiri. Padahal menurut Podsakoff (2000; dalam Budihardjo, 2004), *conscientiousnes* dicerminkan oleh sikap dan perilakunya yang sejalan dengan perilaku tersebut kendati tidak ada yang mengawasinya.

c) *Sportmanship*

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator *sportmanship* dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.37

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator *Sportmanship*

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
5	Tidak mengeluh dalam situasi dan kondisi yang kurang ideal	F	0	5	27	38	2	179	360	49,7	Rendah
		%	0,0	6,9	37,5	52,8	2,8				
6	Mengeluh ketika lembur	F	3	22	34	11	2	229	360	63,6	Cukup
		%	4,2	30,6	47,2	15,3	2,8				
	Total Indikator							**408**	**720**	**56,7**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.37 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator *sportmanship* sebesar 56,7% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya sebagian besar pegawai pada PT. Trisapta Eka Maju cukup toleran terhadap situasi yang kurang ideal. Menurut Ai Rohayati (2014: 26) Karyawan yang menampilkan perilaku *Sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator *sportmanship* yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden terhadap *sportmanship* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.38

Tidak mengeluh dalam situasi dan kondisi yang kurang ideal

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	5	6,9	20
Ragu-Ragu	3	27	37,5	81
Tidak Setuju	2	38	52,8	76
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,8	2
Jumlah		**72**	**100**	**179**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.38 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai toleransi pada situasi yang kurang ideal. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 52,8% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena mereka tidak suka mengeluh bila ada situasi dan kodisi yang kurang ideal di PT. Trisapta Eka Maju. Mereka lebih senang membicarakan dan menyelesaikan persoalan yang ada jika tidak sesuai dengan situasi dan kondisi yang ideal bagi perusahaan daripada hanya mengeluh. Hal ini tentu saja sangat bermanfaat karena menurut Ai Rohayati (20014 : 26) memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

Tabel 4.39

Mengeluh ketika harus lembur

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	3	4,2	15
Setuju	4	22	30,6	88
Ragu-Ragu	3	34	47,2	102

Tidak Setuju	2	11	15,3	22
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,8	2
Jumlah		**742**	**100**	**229**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.39 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai keluhan ketika harus lembur. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 47,2% responden menyatakan keraguannya dalam mengeluh ketika harus lembur. Hal ini berarti sebagian besar karyawan terkadang mengeluh ketika harus melakukan lembur karena seberapa lamapun mereka lembur tetap saja tidak akan dibayar oleh perusahaan tapi terkadang mereka tidak mengeluh dan ketika harus lembur sebab mereka menganggapnya sebagai loyalitas. Padahal sportsmanship mengacu pada toleransi terhadap ketidaknyamanan dan hal-hal yang mengganggu dari kehidupan organisasi tanpa mengeluh dan merasa diperlakukan tidak adil (Podsakoff et al., 2005).

d) *Courtessy*

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator *courtessy* dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.40

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator *Courtessy*

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
7	Memberikan informasi dan konsultasi pada rekan kerja	F	0	35	25	12	0	239	360	66,4	Cukup
		%	0,0	48,6	34,7	16,7	0,0				
8	Menyukai rekan kerja yang sering bertanya	F	0	10	27	35	0	191	360	53,1	Cukup
		%	0,0	13,9	37,5	48,6	0,0				
	Total Indikator							**430**	**720**	**59,7**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.40 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator *courtessy* sebesar 59,7% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya pegawai pada PT. Trisapta Eka Maju cukup sering memberikan informasi atau konsultasi kepada rekan kerja meskipun tidak menyukai rekan kerja yang sering bertanya hingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang (Podsakoff et al. 2000).

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator *courtessy* yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden terhadap *courtessy* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.41
Memberikan informasi dan konsultasi pada rekan kerja

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	35	48,6	140
Ragu-Ragu	3	25	34,7	75
Tidak Setuju	2	12	16,7	24
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**72**	**100**	**239**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.41 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai pemberian informasi dan konsultasi pada rekan kerja. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 48,6% responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan bersedia memberikan informasi dan konsultasi pada rekan kerjanya karena mereka

mementingkan kepentingan perusahaan dalam rangka ikut serta memajukan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Organ (dalam Purba & Senati, 2004:106) bahwa *courtessy* yang baik akan tercipta ketika dapat menghargai kebutuhan rekan kerja, salah satu caranya dengan memberikan informasi dan konsultasi kepada rekan kerja tentunya.

Tabel 4.42

Menyukai rekan kerja yang sering bertanya

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	0	0,0	0
Setuju	4	10	13,9	40
Ragu-Ragu	3	27	37,5	81
Tidak Setuju	2	35	48,6	70
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**742**	**100**	**191**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.42 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kesukaan mereka terhadap rekan kerja yang sering bertanya. Distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 48,6% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan tidak menyukai rekan kerja yang sering bertanya karena seringkali menjadi pengganggu dan pemecah konsentrasi dalam bekerja yang diindikasikan sebagai tindakan yang kurang sopan. Padahal tindakan sopan dapat termasuk dengan berkomunikasi secara teratur dengan rekan-rekan kerja sehingga mereka tidak terkejut ketika peristiwa-peristiwa gagal membuka jalan yang mereka harapkan (Ai Rohayati, 2014 : 23).

e) C***ivic Virtue***

Gambaran tanggapan responden mengenai indikator *Civic Virtue* dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.43
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator *Civic Virtue*

No	Butir Pernyataan		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
			SS	S	R	TS	STS				
9	Keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan di perusahaan	F	2	14	24	32	0	202	360	56,1	Cukup
		%	2,8	19,4	33,3	44,4	0,0				
10	Peduli akan keberlangsungan hidup perusahaan	F	5	40	20	7	0	259	360	71,9	Tinggi
		%	6,9	55,6	27,8	9,7	0,0				
	Total Indikator							**461**	**720**	**64,0**	**Cukup**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada tabel 4.43 dapat dilihat persentase total skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan yang membentuk indikator *civic virtue* sebesar 64,0% dan termasuk dalam kategori cukup. Artinya pegawai pada PT. Trisapta Eka Maju cukup aktif dalam kegiatan perusahaan. Menurut Ai Rohayati (2014 : 26) menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan pada indikator *civic virtue* yang terdiri dari 2 item pernyataan, untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden terhadap *civic virtue* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.44

Keterlibatan dalam kegiatan –kegiatan perusahaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	2	2,8	10
Setuju	4	14	19,4	56
Ragu-Ragu	3	24	33,3	72
Tidak Setuju	2	32	44,4	64
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
Jumlah		**72**	**100**	**202**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.44 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan. Dari distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 44,4% responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan kurang aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan karena sebagian besar karyawan PT. Trisapta Eka Maju sudah berkeluarga sehingga mereka lebih suka menghabiskan waktu bersama keluarga dibandingkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan di perusahaan. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuanpertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi (Ai Rohayati, 2014 : 26).

Tabel 4.45

Peduli akan keberlangsungan hidup perusahaan

Pilihan Jawaban	Bobot	F	F (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	5	6,9	25
Setuju	4	40	55,6	160
Ragu-Ragu	3	20	27,8	60

Tidak Setuju	2	7	9,7	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Jumlah		**742**	**100**	**259**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Tabel 4.45 menunjukan distribusi jawaban responden mengenai kepedulian akan keberlangsungan hidup perusahaan. Distribusi jawaban responden di atas terlihat bahwa mayoritas sebesar 55,6% responden menyatakan setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan perduli akan keberlangsungan hidup perusahaan karena seluruh karyawan menggantungkan hidupnya pada PT. Trisapta Eka Maju. Menurut Podsakoff (2000; dalam Budihardjo, 2004), *civic virtue* berarti terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan organisasi demi kelangsungan hidup organisasi.

4.4 Analisis Verifikatif

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 kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar kesimpulan dari regressi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas (untuk regressi linear berganda) dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebutkan diatas tersebut diuji karena variabel independen yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu.

1) Uji Asumsi Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regressi, apabila model regressi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regressi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regressi.

Tabel 4.46

Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,38823737
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,037
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,602
Asymp. Sig. (2-tailed)		,861

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Pada tabel 4.46 dapat dilihat nilai probabilitas (sig.) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,861. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regressi berdistribusi normal.

2) Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel independen pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

Tabel 4.47

Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan	,844	1,185
	Komitmen	,844	1,185

a. Dependent Variable: Perilaku

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.47 diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel

independen, hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF dari ketiga variabel independen lebih kecil dari 10 sehingga disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel independen.

3) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji *rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual(error). Apabila ada koefisien korelasi yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Pada tabel 4.25 berikut dapat dilihat nilai signifikansi masing-masing koefisien korelasi variabel independen terhadap nilai absolut dari residual.

Tabel 4.48
Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas
Correlations

			absolut_residual
Spearman's rho	Kepuasan	Correlation Coefficient	-,102
		Sig. (2-tailed)	,396
		N	72
	Komitmen	Correlation Coefficient	-,035
		Sig. (2-tailed)	,771
		N	72

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh seperti dapat dilihat pada tabel 4.48 diatas memberikan suatu indikasi bahwa residual (error) yang muncul

dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi masing-masing korelasi kedua variabel independen dengan absolut residual (yaitu 0,396 dan 0,771) masih lebih besar dari 0,05. Setelah ketiga asumsi regressi diuji dan semuanya terpenuhi, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis, yaitu pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi.

4.4.2 Estimasi Persamaan Regressi

Pada bagian ini akan diestimasi koefisien regressi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi menggunakan regressi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regressi berdasarkan data hasil konversi skor hasil tanggapan responden .

Bentuk model persamaan regressi yang akan diestimasi adalah

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon}$$

Dimana:

Y = Perilaku kewargaan organisasi

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Komitmen organisasi

b_0 = konstanta

bi = koefisien regressi variabel Xi

ε = Pengaruh faktor lain

Model regressi digunakan untuk memprediksi dan menguji perubahan yang terjadi pada perilaku kewargaan organisasi yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh perubahan kedua variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi). Berdasarkan hasil pengolahan data kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi di peroleh hasil regressi sebagai berikut.

Tabel 4.49

Hasil Estimasi Persamaan Regressi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,498	,278		1,793	,077
	Kepuasan	,305	,092	,301	3,315	,001
	Komitmen	,493	,082	,547	6,019	,000

a. Dependent Variable: Perilaku

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 4.49 maka dapat dibentuk model prediksi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 0{,}498 + 0{,}305\,X_1 + 0{,}493\,X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0,498, artinya jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi bernilai 0, maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan bernilai 0,498.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan variabel tak bebasnya. Koefisien kepuasan kerja bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi lebih baik. Koefisien regresi variable kepuasan kerja sebesar 0,305 mengandung arti untuk setiap pertambahan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan bertambahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,305 semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi lebih baik. Sesuai dengan hasil penelitian Ai Rohayati (2014) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan YMMI Bandung dan penelitian olrh Roby Sambung (2011) yang menyatakan dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung berpengaruh positif terhadap OCB-I dan OCB-O.

Koefisien komitmen organisasi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Semakin tinggi komitmen organisasi akan membuat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi lebih baik. Koefisien regresi variable komitmen organisasi sebesar 0,493 mengandung arti untuk setiap pertambahan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan menyebabkan bertambahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0, 493 semakin tinggi komitmen organisasi akan membuat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

menjadi lebih baik. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanas Oemar (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada Bappeda Kota Pekanbaru dan penelitian oleh Tetty Fadhila Sena (2011) menyimpulkan bahwa masing-masing komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB pegawai.

4.4.3 Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara secara simultan bertujuan untuk membuktikan apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : Semua $\beta i = 0$ $i = 1 \& 2$	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju.
Ha : Ada $\beta i \neq 0$ $i = 1 \& 2$	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS diperoleh tabel Anova untuk pengujian secara simultan sebagai berikut:

Tabel 4.50

Tabel Pengujian Secara Simultan

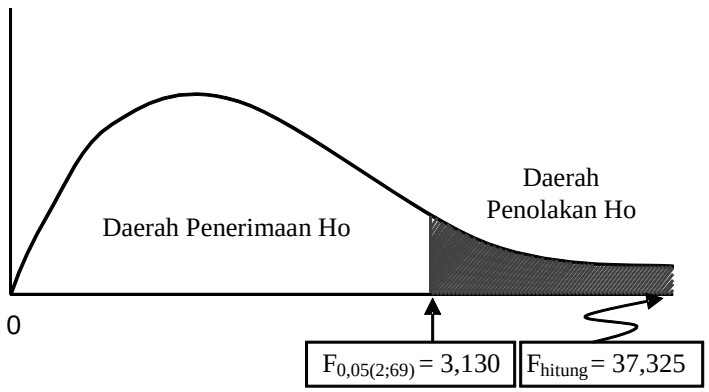
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,578	2	5,789	37,325	,000[b]
	Residual	10,702	69	,155		
	Total	22,280	71			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan

Melalui tabel 4..50 diperoleh nilai F sebesar 37,325 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian dari tabel t pada α = 5% dan derajat bebas 2 & 69 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,130. Karena nilai F (37,325) lebih besar dari t_{tabel} (3,130) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju.



Gambar 4.2

Grafik Daerah penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} (37,325) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tety Fadhila Sena (2011) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap OCB pegawai.

4.4.3.1 Koefisien Determinasi

Setelah diuji dan terbukti bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui koefisien determinasi. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.51

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721[a]	,520	,506	,39382

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan

b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (OCB*)

Nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,721 pada tabel 4.51 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) memiliki hubungan yang kuat dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju.

Selanjutnya nilai R-Square sebesar 0,520 atau 52,0 persen pada tabel 4.50 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menerangkan perubahan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 52,0 persen. Artinya secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar 52,0% terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 48,0%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kepuasan kerja dan komitmen organisasi yaitu budaya organisasi, kepribadian, kecerdasan emosi, dan lain sebagainya.

4.4.4 Pengujian Secara Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t, dimana nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1,995 yang diperoleh dari tabel t

pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 69 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.52

Nilai Statistik Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		Beta			Zero-order
1	(Constant)		1,793	,077	
	Kepuasan	,301	3,315	,001	,517
	Komitmen	,547	6,019	,000	,666

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 4.52 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk membuktikan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

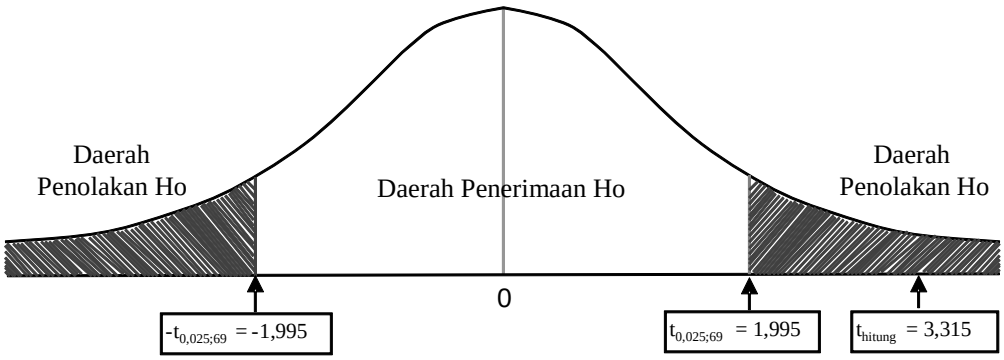
Dihipotesiskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho.$\beta_{\square} = 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju.

Ha.$\beta_{\square} \neq 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju.

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.51 diperoleh nilai t dari variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 3,315 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t variabel kepuasan kerja (3,315) lebih besar dari t_{tabel} (1,995) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima.

Keputusan penolakan/penerimaan hipotesis (hasil perbandingan thitung dengan ttabel) pada pengujian parsial dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H0 sebagai berikut :



Gambar 4.3

Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial

(Pengaruh kepuasan kerja)

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} (3,315) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dihitung dengan mengalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada tabel 4.51. Jadi besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) = 0,301 × 0,517 = 0,156 atau 15,6 persen. Artinya, pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju sangat rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Trisapta Eka Maju.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Trisapta Eka Maju menjadi lebih baik. Sesuai dengan hasil penelitian Ai Rohayati (2014) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan YMMI Bandung dan penelitian olrh Roby Sambung (2011) yang menyatakan dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung berpengaruh positif terhadap OCB-I dan OCB-O.

2) **Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Dihipotesiskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

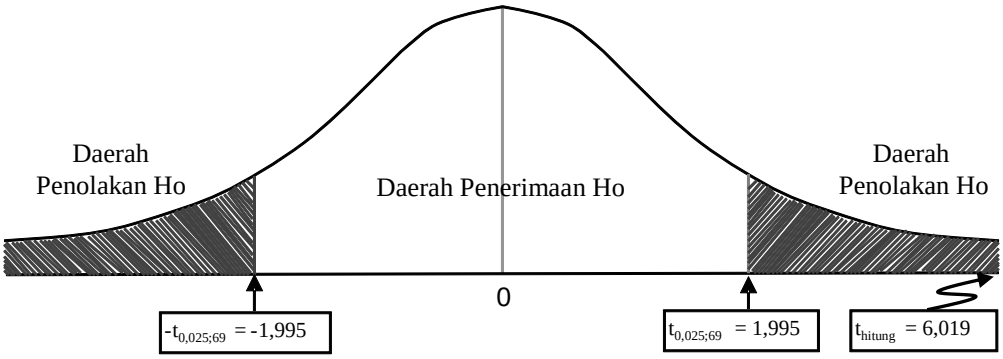
Ho.$\beta_2 = 0$: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju.

Ha.$\beta_2 \neq 0$: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Trisapta Eka Maju.

Berdasarkan keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.51 diperoleh nilai t dari variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*sebesar 6,019 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t variabel komitmen organisasi (6,019) lebih besar dari t_{tabel} (1,995) maka diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima.

Keputusan penolakan/penerimaan hipotesis (hasil perbandingan thitung dengan ttabel) pada pengujian parsial dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H0 sebagai berikut :



Gambar 4.4

Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial

(Pengaruh komitmen organisasi)

Pada grafik diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} (6,019) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju. Besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dihitung dengan mengalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada tabel 4.51. Jadi

besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* = 0,547 × 0,666 = 0,364 atau 36,4 persen. Artinya, pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju lemah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan membuat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Trisapta Eka Maju menjadi lebih baik. Sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanas Oemar (2013) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap o*rganizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada Bappeda Kota Pekanbaru dan penelitian oleh Tetty Fadhila Sena (2011) menyimpulkan bahwa masing-masing komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB pegawai.