

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Proses dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, perlu adanya persiapan yang matang agar tidak ada kendala-kendala yang terjadi dilapangan walaupun ada bisa di atasi. **Tahapan pertama** yang dilakukan adalah mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, yaitu peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dari penelitian tersebut setelah berhasil mengidentifikasi masalah, langkah selanjutnya adalah menentukan tema, variabel dan hipotesis penelitian karena penelitian yang akan dilakukan adlah penelitian kuantitatif. Untuk mendukung hipotesis tersebut, peneliti melakukan studi literature untuk mencari, mempelajari dan memahami literature-literatur yang relevan mengenai teori, asumsi, maupun data-data yang terkait baik dari buku bacaan, jurnal atau hasil penelitian terdahulu yang berupa tesis, skripsi ataupun karya ilmiah.

Tahapan Kedua, adalah mencari sasaran penelitian yang sesuai dan cocok dengan permasalahan yang akan dikaji. Karena peneliti ingin meneliti tentang hubungan antara *Oragnizational Citzhenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja dalam dunia perusahaan, maka dipilihlah PT. Surya Karang

Indah sebagai sasaran dalam penelitian ini dengan berbagai alasan yang telah penulis kemukakan dalam latar belakang penelitian bab sebelumnya. Untuk mengetahui kesesuaian antara keinginan peneliti dengan subyek yang akan diteliti, maka dilakukan survei pendahuluan yaitu melakukan observasi dan wawancara awal dengan beberapa subyek. Pada kesempatan ini peneliti mewawancarai kepala operasional yaitu bapak sarmo yang tahu banyak tentang PT. Surya Karang Indah, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap. Selain wawancara, observasi terhadap situasi dan kondisi lapangan juga penting guna mendapatkan data yang lebih akurat.

Tahapan Ketiga, yaitu menyusun desain penelitian, karena penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maka desain penelitian bagaikan alat penentu bagi peneliti dalam melakukan proses penyusunan instrumen penelitian untuk menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya. Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam penyusunan instrumen penelitian ini : pertama menentukan indikator setiap variabel, yaitu variabel OCB, dan variabel Kepuasan Kerja menggunakan instrumen yang sudah jadi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dan instrumen OCB sendiri dari penelitian terdahulu yang dikembangkan lagi. Kedua membuat *Blue print* sesuai dengan proporsinya. Ketiga membuat dan menyusun item soal yang mencakup item yang mengandung pertanyaan yang bersifat *Favorabel* dan item soal yang mengandung pertanyaan yang bersifat *Unfavorabel*. Kemudian item tersebut dipertimbangkan lagi kelayakannya, lalu disusun menurut nomor urut yang

telah ditentukan. Keempat, penentuan skoring alat ukur. Setiap item yang disusun dalam kuesioner diberi nilai masing-masing alternative jawaban. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, dengan alternative yang bergerak dari interval 1-4 yaitu untuk OCB dengan alternatif a) sangat setuju, b) setuju, c) tidak setuju, d) sangat tidak setuju. Untuk kepuasan kerja dengan alternative a) sangat setuju, b) setuju, c) tidak setuju, d) sangat tidak setuju.

Tahapan Keempat, melakukan persiapan administrasi. Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, antara lain meliputi : pertama, mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada ketua program studi Psikologi yang selanjutnya disetujui oleh dekan Fakultas Dakwah. Kedua peneliti membawa surat ijin penelitian ke PT. Surya Karang indah beserta satu berkas proposal penelitian dalam rangka meminta ijin untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Surya Karang Indah. Ketiga peneliti meminta kepada pihak perusahaan untuk memberikan surat keterangan kepada pihak Fakultas Dakwah bahwa peneliti memang benar-benar melakukan penelitian di perusahaan PT. Surya Karang Indah.

b. Pelaksanaan Penelitian

penelitian ini dilakukan sejak tanggal 19 April 2011 sampai 19 juni 2011. subyek yang akan dijadikan responden adalah subyek yang sesuai dengan karakteristik subyek penelitian yang telah ditentukan peneliti, yaitu karyawan tetap ataupun karyawan tidak tetap, peneliti menyebarkan secara

langsung kepada responden dan sempat melakukan wawancara dan observasi singkat terhadap karyawan PT. Surya Karang Indah.

Setelah melakukan penelitian lapangan, peneliti melakukan analisis statistik untuk mengetahui bagaimana hubungan kausalitas yang terjadi antar variabel OCB dengan kepuasan kerja, yang kemudian dilanjutkan dengan membuat laporan hasil penelitian.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Sebelum melakukan analisa lebih lanjut terhadap hasil uji hipotesis perlu dikaji terlebih dahulu statistik deskriptif masing-masing variabel penelitian.

Table Descriptive Statistik

No	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
OCB	70	78.00	98.00	88.12	4.89283
KP	70	43.00	55.00	49.00	2.63442

Pada tabel *descriptif statistic*, memberikan informasi tentang akumulasi rata-rata, standart deviasi dan jumlah sampel yang dijadikan objek penelitian.

1. Rata-rata (mean) nilai OCB dengan jumlah data 70 adalah 88.128. nilai rata-rata minimum adalah 78.00 dan nilai maximum adalah 98.00 dengan

standart deviasi 4.89283, menunjukkan bahwa tingkat OCB karyawan **baik**.

2. Rata-rata (mean) nilai KP dengan jumlah data 70 adalah 49.7571 nilai rata-rata minimum adalah 43.00 dan nilai maxsimum adalah 55.00 dengan standart deviasi 2.63442, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan **cukup baik**.

B. PENGUJIAN HIPOTESIS

Berdasarkan atas hasil pengolahan data melalui SPSS 11.5 didapatkan hasil nilai *product moment* sebagai berikut untuk pengujian hipotesis mayor :

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	83.4571	3.04405	70
kepuasan kerja	53.7714	2.24687	70

Correlations

		OCB	kepuasan kerja
OCB	Pearson Correlation	1	.230
	Sig. (2-tailed)	.	.054
	N	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.230	1
	Sig. (2-tailed)	.054	.
	N	70	70

Dari *output* di atas, diketahui bahwa jumlah sampel penelitian ini adalah **70**. Skor variabel x adalah **83,4571** dengan deviasi standar **3.04405**.

sementara untuk skor rata-rata variabel y adalah **53.7714** dengan standar deviasi **2.24687**.

Adapun nilai koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y adalah **0,230**, dengan nilai signya **0,054** dalam arti kesalahan mendekati 0% yang berarti **H_a** diterima, berarti ada hubungan antara OCB dengan kepuasan kerja.

1. Uji Hipotesis I

H_a : Ada hubungan antara dimensi OCB perilaku suka membantu rekan kerja dengan kepuasan kerja

Untuk melakukan pengujian hipotesis ini dilakukan teknik statistik *product moment* :

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Altruisme	15.6429	8.13836	70
kepuasan kerja	53.7714	2.24687	70

Correlations

		Altruisme	kepuasan kerja
Altruisme	Pearson Correlation	1	-.108
	Sig. (2-tailed)	.	.375
	N	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	-.108	1
	Sig. (2-tailed)	.375	.
	N	70	70

Dari *output* di atas, diketahui bahwa jumlah sampel penelitian ini adalah **70**. Skor variabel x adalah **15.6429** dengan deviasi standar **8.13836**.

sementara untuk skor rata-rata variabel y adalah **53.7714** dengan standar deviasi **2.24687**.

Adapun nilai koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y adalah **0,-108**, dengan nilai signya **0,374** yang mana nilai **sig.** Lebih besar dari **0,05** yang berarti **Ha** ditolak, tidak ada hubungan antara dimensi OCB perilaku suka membantu rekan kerja dengan kepuasan kerja.

2. Uji Hipotesis II

Ha : Ada hubungan antara dimensi OCB toleransi terhadap kebutuhan tertentu dengan kepuasan kerja

Untuk melakukan pengujian hipotesis ini dilakukan teknik statistik uji *product moment*.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
counscientiounes	18.1571	1.61187	70
kepuasan kerja	53.7714	2.24687	70

Correlations

		Altruisme	kepuasan kerja
counscientiouness	Pearson Correlation	1	.246
	Sig. (2-tailed)	.	.040
	N	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.246	1
	Sig. (2-tailed)	.040	.
	N	70	70

Dari *output* di atas, diketahui bahwa jumlah sampel penelitian ini adalah **70**. Skor variabel x adalah **18.1571** dengan deviasi standar **1.61187**. sementara untuk skor rata-rata variabel y adalah **53.7714** dengan standar deviasi **2.24687**.

Adapun nilai koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y adalah **0,246**, dengan nilai signya **0,040** yang mana nilai **sig.** Lebih kecil dari **0,05** yang berarti **Ha** diterima, ada hubungan antara dimensi OCB perilaku toleransi terhadap kebutuhan tertentu dengan kepuasan kerja.

3. Uji Hipotesis III

Ha : Ada hubungan antara dimensi OCB menjalin hubungan baik dengan kepuasan kerja

Untuk melakukan pengujian hipotesis ini dilakukan teknik statistik uji *product moment*.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
civic virtue	17.0857	1.23644	70
kepuasan kerja	53.7714	2.24687	70

Correlations

		civic virtue	kepuasan kerja
civic virtue	Pearson Correlation	1	-.035
	Sig. (2-tailed)	.	.776
	N	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	-.035	1
	Sig. (2-tailed)	.776	.
	N	70	70

Dari *output* di atas, diketahui bahwa jumlah sampel penelitian ini adalah **70**. Skor variabel *x* adalah **17.0857** dengan deviasi standar **1.2364**. sementara untuk skor rata-rata variabel *y* adalah **53.7714** dengan standar deviasi **2.24687**.

Adapun nilai koefisien korelasi antara variabel *x* dengan variabel *y* adalah **0,-035**, dengan nilai signya **0,776** yang mana nilai **sig.** Lebih besar dari **0,05** yang berarti ***H_a*** ditolak, tidak ada hubungan antara dimensi OCB menjalin hubungan baik dengan kepuasan kerja.

4. Uji Hipotesis IV

***H_a* : Ada hubungan antara dimensi OCB melebihi yang diharapkan perusahaan dengan kepuasan kerja**

Untuk melakukan pengujian hipotesis ini dilakukan teknik statistik uji *product moment*.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
sportmanship	17.8000	1.09809	70
kepuasan kerja	53.7714	2.24687	70

Correlations

		sportmanship	kepuasan kerja
sportmanship	Pearson Correlation	1	.254
	Sig. (2-tailed)	.	.049
	N	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.254	1
	Sig. (2-tailed)	.049	.
	N	70	70

Dari *output* di atas, diketahui bahwa jumlah sampel penelitian ini adalah **70**. Skor variabel x adalah **17.8000** dengan deviasi standar **1.09809**. sementara untuk skor rata-rata variabel y adalah **53.7714** dengan standar deviasi **2.24687**.

Adapun nilai koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y adalah **0,254**, dengan nilai signya **0,049** yang mana nilai **sig.** Lebih kecil dari **0,05** yang berarti **Ha** diterima, ada hubungan antara dimensi OCB melebihi yang diharapkan perusahaan dengan kepuasan kerja.

5. Uji Hipotesis V

Ha : Ada hubungan antara dimensi OCB terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dengan kepuasan kerja

Untuk melakukan pengujian hipotesis ini dilakukan teknik statistik uji *product moment*.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
courtesy	17.8143	1.65322	70
kepuasan kerja	53.7714	2.24687	70

Correlations

		courtesy	kepuasan kerja
courtesy	Pearson Correlation	1	.282
	Sig. (2-tailed)	.	.050
	N	70	70
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.282	1
	Sig. (2-tailed)	.050	.
	N	70	70

Dari *output* di atas, diketahui bahwa jumlah sampel penelitian ini adalah **70**. Skor variabel x adalah **17.8143** dengan deviasi standar **1.65322**. sementara untuk skor rata-rata variabel y adalah **53.7714** dengan standar deviasi **2.24687**.

Adapun nilai koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y adalah **0,282**, dengan nilai signya **0,050** yang mana nilai **sig.** Lebih kecil dari **0,05** yang berarti **H_a** diterima, ada hubungan antara dimensi OCB terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dengan kepuasan kerja.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan bahwa ada hubungan antara OCB dengan kepuasan kerja di PT. Surya Karang Indah. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya adalah Organ dan Ligl yang mencatat adanya hubungan kuat antara OCB dengan kepuasan kerja, sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh warga Oman, mereka menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan konsisten antara kepuasan kerja dengan Ocb pada masyarakat Oman (Organ dan Ligl. 2002). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Prayoga Setyo tentang pengaruh kepuasan kerja dengan *Organizational Cithizenship Behavior* pada BPK Yogyakarta, menemukan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan OCB.

Ditinjau dari sisi kualitas jawaban pada setiap item pertanyaan terkait dengan OCB didapatkan nilai skor total skor yang diberikan oleh responden

adalah sebesar 78.00 dari total skor maksimal sebesar 98.00 (nilai skor maksimal didapatkan dengan asumsi seluruh responden memberikan jawaban dengan skor tertinggi pada tiap soal ietm tersebut yaitu 5). Presentasi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Surya Karang Indah sering melakukan pekerjaan yang positif bagi perusahaan meskipun aktifitas tersebut diluar kewajibannya yang seharusnya diemban dan sekaligus tidak berimbas pada kompensasi atau *reward* khusus dari aktifitas tersebut (OCB).

Namun jika mengacu pada nilai R_{square} yang dihasilkan yakni sebesar 15%, nampak bahwa secara kualitas, kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap OCB sangat kecil atau dengan kata lain bahwa perilaku *Organizational Citizhenship* yang muncul justru lebih besar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Pada bab sebelumnya telah dijabarkan bahwa pada penelitian terdahulu, variabel OCB tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tetapi juga oleh variabel-variabel lain yaitu kepemimpinan tranformasional, kecerdasan emosional, perilaku zuhud, sikap terhadap budaya organisasi, persepsi terhadap keadilan gaji, keadilan distributif, motifasi afiliasi, beberapa komponen terkait kepribadian serta karakteristik personal seseorang.

Hasil temuan di atas menunjukkan bahwa perilaku *Organizational Cithizenship* yang seringkali dilakukan oleh karyawan di PT. Surya Karang Indah diantaranya dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, meski dalam hal ini tingkat pengaruh tersebut sangat kecil.

Bisa jadi ada variabel lain yang lebih mempengaruhi tingkat OCB karyawan di perusahaan ini.