

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, antara lain:

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Deskripsi responden dalam penelitian ini menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-laki            | 25            | 78,1%             |
| Perempuan            | 7             | 21,9%             |
| Jumlah               | 32            | 100%              |

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa, karyawan PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Kota Agung dalam penelitian ini didominasi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang atau dengan tingkat persentase 78,1%

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

| <b>Usia</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|-------------|---------------|-------------------|
| 17-22 Tahun | 10            | 31,3%             |
| 23-28 Tahun | 6             | 18,8%             |
| 29-34 Tahun | 9             | 28,1%             |
| > 35 Tahun  | 7             | 21,9%             |
| Jumlah      | 32            | 100%              |

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia pada Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa, karyawan PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Kota Agung dalam penelitian ini didominasi responden berusia 17-22 Tahun berjumlah 10 orang atau dengan tingkat persentase 31,3%

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3

#### Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan   | Jawaban Responden |     |        |      |        |      |       |      |        |      |
|----|--|-------------------|-----|--------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
|    |  | STS (1)           |     | TS (2) |      | CS (3) |      | S (4) |      | SS (5) |      |
|    |  | F                 | %   | F      | %    | F      | %    | F     | %    | F      | %    |
| 1  | Pekerjaan yang di lakukan sesuai keterampilan yang di miliki                                     | 2                 | 6,3 | 2      | 6,3  | 7      | 21,9 | 9     | 28,1 | 12     | 37,5 |
| 2  | Pekerjakan yang di jalani sesuai dengan pendidikan   | 0                 | 0,0 | 0      | 0,0  | 9      | 28,1 | 14    | 43,8 | 9      | 28,1 |
| 3  | Gaji yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan  | 0                 | 0,0 | 0      | 0,0  | 7      | 21,9 | 16    | 50,0 | 9      | 28,1 |
| 4  | Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang di jalani                    | 1                 | 3,1 | 1      | 3,1  | 11     | 34,4 | 9     | 28,1 | 10     | 31,3 |
| 5  | Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan            | 0                 | 0,0 | 2      | 6,3  | 7      | 21,9 | 10    | 31,3 | 13     | 40,6 |
| 6  | Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi | 0                 | 0,0 | 1      | 3,1  | 6      | 18,8 | 11    | 34,4 | 14     | 43,8 |
| 7  | Atasan diperusahaan memberikan pengarahan dalam mengerjakan pekerjaan                            | 0                 | 0,0 | 6      | 18,8 | 1      | 3,1  | 11    | 34,4 | 14     | 43,8 |
| 8  | Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu karyawan yang sedang mengalami kesulitan  | 1                 | 3,1 | 3      | 9,4  | 10     | 31,3 | 4     | 12,5 | 14     | 43,8 |
| 9  | Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik   | 1                 | 3,1 | 2      | 6,3  | 3      | 9,4  | 10    | 31,3 | 16     | 50,0 |
| 10 | Tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja                                  | 0                 | 0,0 | 4      | 12,5 | 7      | 21,9 | 14    | 43,8 | 7      | 21,9 |

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil deskripsi responden pada table 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan ke 9 dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang, atau dengan tingkat persentase 50,0%, yaitu Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan ke 10 dengan jumlah jawaban sebanyak 7 orang, atau dengan tingkat persentase 21,9%, yaitu Tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi**

| No | Pernyataan   | Jawaban Responden |     |        |      |        |      |       |      |        |      |
|----|--|-------------------|-----|--------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
|    |  | STS (1)           |     | TS (2) |      | CS (3) |      | S (4) |      | SS (5) |      |
|    |  | F                 | %   | F      | %    | F      | %    | F     | %    | F      | %    |
| 1  | Saya merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini  | 0                 | 0,0 | 5      | 15,6 | 13     | 40,6 | 9     | 28,1 | 5      | 15,6 |
| 2  | Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini  | 2                 | 6,3 | 4      | 12,5 | 15     | 46,9 | 5     | 15,6 | 6      | 18,8 |
| 3  | Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain             | 0                 | 0,0 | 5      | 15,6 | 15     | 46,9 | 6     | 18,8 | 6      | 18,8 |
| 4  | Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang. | 0                 | 0,0 | 2      | 6,3  | 9      | 28,1 | 15    | 46,9 | 6      | 18,8 |
| 5  | Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup.  | 1                 | 3,1 | 8      | 25,0 | 10     | 31,3 | 6     | 18,8 | 7      | 21,9 |
| 6  | Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan   | 1                 | 3,1 | 1      | 3,1  | 5      | 15,6 | 12    | 37,5 | 13     | 40,6 |

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil deskripsi responden pada table 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan ke 6 dengan jumlah jawaban sebanyak 13 orang, atau dengan tingkat persentase 40,6%, yaitu Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan dan pernyataan

yang terendah pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan ke 1 dengan jumlah jawaban sebanyak 5 orang, atau dengan tingkat persentase 15,6%, yaitu Saya merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

| No | Pernyataan   | Jawaban Responden |     |        |     |        |      |       |      |        |      |
|----|--|-------------------|-----|--------|-----|--------|------|-------|------|--------|------|
|    |  | STS (1)           |     | TS (2) |     | CS (3) |      | S (4) |      | SS (5) |      |
|    |  | F                 | %   | F      | %   | F      | %    | F     | %    | F      | %    |
| 1  | Saya selalu mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi tata tertib agar mereka tidak mendapatkan SP | 1                 | 3,1 | 1      | 3,1 | 6      | 18,8 | 9     | 28,1 | 15     | 46,9 |
| 2  | Saya bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk                                    | 0                 | 0,0 | 3      | 9,4 | 12     | 37,5 | 9     | 28,1 | 8      | 25,0 |
| 3  | Saya selalu mengikuti acara-acara yang diadakan oleh perusahaan                                  | 1                 | 3,1 | 1      | 3,1 | 11     | 34,4 | 9     | 28,1 | 10     | 31,3 |
| 4  | Saya selalu mengajak rekan kerja untuk mengikuti pelatihan                                       | 1                 | 3,1 | 1      | 3,1 | 4      | 12,5 | 13    | 40,6 | 13     | 40,6 |
| 5  | Saya mempedulikan kebersihan di ruang kerja  | 0                 | 0,0 | 2      | 6,3 | 11     | 34,4 | 10    | 31,3 | 9      | 28,1 |
| 6  | Saya menyelesaikan semua tugas agar tidak menyusahkan rekan kerja lainnya                        | 1                 | 3,1 | 0      | 0,0 | 5      | 15,6 | 12    | 37,5 | 14     | 43,8 |
| 7  | Saya mendiskusikan pembagian tugas dengan rekan satu team  | 1                 | 3,1 | 1      | 3,1 | 10     | 31,3 | 13    | 40,6 | 7      | 21,9 |
| 8  | Saya memberikan masukan dengan cara yang sopan kepada rekan kerja                                | 2                 | 6,3 | 2      | 6,3 | 9      | 28,1 | 4     | 12,5 | 15     | 46,9 |
| 9  | Saya tidak mengeluh saat diminta menggantikan pekerjaan teman yang tidak masuk.                  | 2                 | 6,3 | 1      | 3,1 | 5      | 15,6 | 19    | 59,4 | 5      | 15,6 |
| 10 | Saya tidak mengeluh saat harus bekerja lembur / melebihi jam kerja                               | 2                 | 6,3 | 1      | 3,1 | 13     | 40,6 | 11    | 34,4 | 5      | 15,6 |

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil deskripsi responden pada table 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan ke 1 dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang, atau dengan tingkat persentase 46,9%, yaitu

Saya selalu mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi tata tertib agar mereka tidak mendapatkan SP dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan ke 1 dengan jumlah jawaban sebanyak 10 orang, atau dengan tingkat persentase 15,6%, yaitu Saya tidak mengeluh saat harus bekerja lembur / melebihi jam kerja

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel**

| Variabel  | Pernyataan | Sig   | Alpha | Kondisi   | Simpulan |
|---|------------|-------|-------|-----------|----------|
| <b>Kepuasan Kerja</b>                             | Butir 1    | 0,010 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 2    | 0,002 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 3    | 0,038 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 4    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 5    | 0,010 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 6    | 0,001 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 7    | 0,007 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 8    | 0,001 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 9    | 0,041 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 10   | 0,019 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| <b>Komitmen Organisasi</b>                        | Butir 1    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 2    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 3    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 4    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 5    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 6    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| <b>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</b> | Butir 1    | 0,001 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 2    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 3    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 4    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 5    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 6    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 7    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 8    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 9    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
|   | Butir 10   | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) memperoleh nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel  | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r     | Simpulan      |
|---|--------------------------|-----------------|---------------|
| Kepuasan Kerja                                    | 0,614                    | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi        |
| Komitmen Organisasi                               | 0,782                    | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi        |
| <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) | 0,883                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan dari data pada table 4.7 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja berstatus reliabel tinggi karena nilai *koefisien cronbach alpha* sebesar 0,614 berada pada rentan 0,6000-0,7999, variabel komitmen organisasi berstatus reliabel tinggi karena nilai *koefisien cronbach alpha* sebesar 0,782 berada pada rentan 0,6000-0,7999, dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) memiliki status reliabel sangat tinggi karena nilai *koefisien cronbach alpha* sebesar 0,883 beradaapada rentan 0,8000-0,10000

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Jalur

Rantai kausal pertama menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Coeffisientsa Regresi Rantai Kausal Pertama**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 6.141                       | 5.909      |                           | 1.039 | .307 |
| 1 KP         | .381                        | .148       | .427                      | 2.585 | .015 |

a. Dependent Variable: KO

Berdasarkan tabel 4.8 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = PX + e1$$

$$6,141 = 0,381X + e1$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,141 artinya jika variabel kepuasan kerja bernilai 0, Maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 6,141
2. Nilai koefisien kepuasan kerja adalah 0,381 artinya setiap kenaikan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,381

Rantai kausal kedua menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Coeffisientsa Regresi Rantai Kausal Kedua**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 1.991                       | 8.623      |                           | .231  | .819 |
| 1 KP       | .569                        | .234       | .379                      | 2.432 | .021 |
| KO         | .657                        | .262       | .391                      | 2.510 | .018 |

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel 4.8 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = PX + Y + e1$$

$$1,991 = 0,569X + 0,657Y + e1$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,991 artinya jika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi bernilai 0, Maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 1,991
2. Nilai koefisien kepuasan kerja adalah 0,569 artinya setiap kenaikan kepuasan kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 0,569
3. Nilai koefisien komitmen organisasi adalah 0,657 artinya setiap kenaikan komitmen organisasi akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 0,657

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Model Summary**

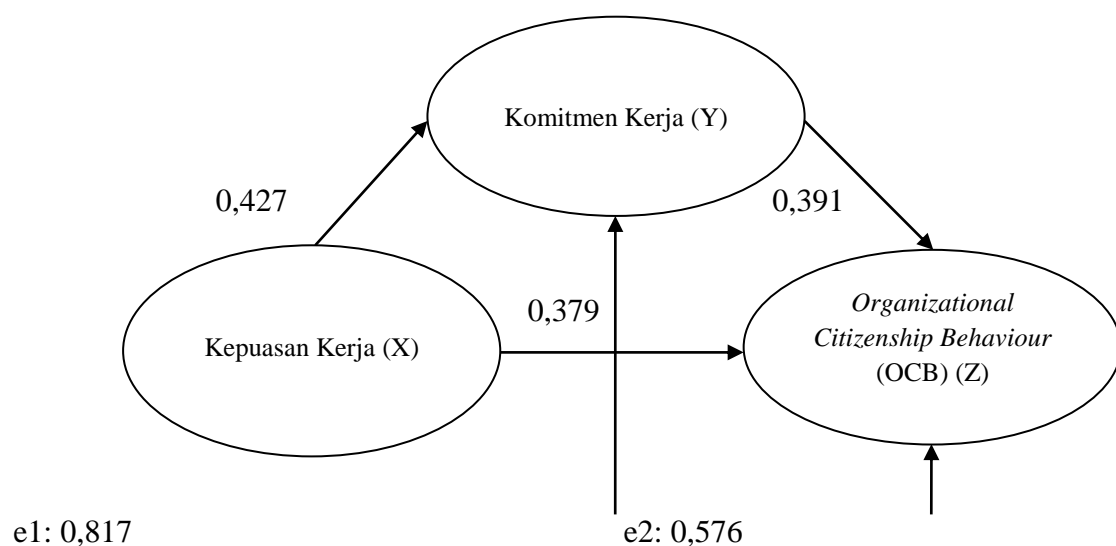
| Rantai         | Variabel  | R (Korelasi) | R Squares (Koefisien Determinasi) |
|----------------|---|--------------|-----------------------------------|
| Kausal Pertama | Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi   | 0,427        | 0,182                             |
| Kausal Kedua   | Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB) | 0,651        | 0,424                             |

Sumber : Data Diolah, 2021



1. Berdasarkan Tabel 4.10, pada rantai kausal pertama, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,183 artinya kepuasan kerja dapat menjelaskan komitmen organisasi sebesar 18,3% dan sisanya 81,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,427.
2. Berdasarkan Tabel 4.10, pada rantai kausal kedua, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,424 artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 42,4% dan sisanya 57,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 0,651.

Berdasarkan analisis jalur dengan dua model rantai kausal dapat disimpulkan dengan gambar hasil analisis jalur berikut :



**Gambar 4.1**  
**Hasil Analisis Jalur**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Analisa Jalur**

| Jalur  | Pengaruh |                              | Total                   |
|--|----------|------------------------------|-------------------------|
|  | Langsung | Tidak langsung               |                         |
| Kepuasan Kerja > Komitmen Organisasi   | 0,427    | -                            |                         |
| Kepuasan Kerja > <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)                       | 0,379    | -                            |                         |
| Komitmen Organisasi > <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)                  | 0,391    | -                            |                         |
| Kepuasan Kerja > Komitmen Organisasi > <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) |          | $0,427 \times 0,391 = 0,167$ | $0,379 + 0,167 = 0,546$ |

Sumber : Data Diolah, 2021

### 1. Model Kausal Pertama

Kepuasan kerja memberi pengaruh langsung pada komitmen organisasi sebesar 0,427

### 2. Model Kausal Kedua

Kepuasan kerja memberi pengaruh langsung pada *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 0,379

Komitmen organisasi memberi pengaruh langsung pada *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 0,391

### 3. Pengaruh Tidak Langsung

Kepuasan kerja memberi pengaruh tidak langsung pada *organizational citizenship behaviour* (OCB) melalui komitmen organisasi sebesar 0,167

### 4. Pengaruh Total

Kepuasan kerja memberi pengaruh total pada *organizational citizenship behaviour* (OCB) melalui komitmen organisasi sebesar 0,546

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja memberi pengaruh langsung pada *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 0,379, lebih rendah jika dibandingkan dengan kepuasan

kerja memberi pengaruh total pada *organizational citizenship behaviour* (OCB) melalui komitmen organisasi sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi pengaruhnya kepada *organizational citizenship behaviour* (OCB) jika melalui komitmen organisasi.

#### 4.3.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Variabel  | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan  |
|---|-------|-------|-------------|-------------|
| Kepuasan Kerja > Komitmen Organisasi                                    | 0,015 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |
| Kepuasan Kerja > <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)      | 0,021 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |
| Komitmen Organisasi > <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) | 0,018 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai sig (0,015) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Kota Agung.
2. Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), diperoleh nilai sig (0,021) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Kota Agung.
3. Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), diperoleh

nilai sig (0,018) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Kota Agung.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi, Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen terhadap suatu organisasi begitu juga sebaliknya. Jullimursyida, dkk (2020) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Dari hasil pengujian hipotesis I, variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka komitmen karyawan pada perusahaan akan meningkat. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Huda (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi memang sangatlah di perlukan dalam sebuah organisasi manapun. Sebab dengan adanya komitmen yang tinggi maka visi misi perusahaan akan tercapai. Dengan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya komitmen karyawan pada perusahaan, Oleh karena itu sebaiknya PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Kota Agung meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan berkordinasi sehingga kerjasama diantara karyawan terjalin baik yang akan berdampak pada peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan.

#### **4.4.2 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

Apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berupaya bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi serta pencapaian yang baik untuk perusahaan. Karyawan yang puas dalam bekerja akan memiliki kesadaran untuk berperilaku *organizational citizenship behavior*, dimana karyawan akan secara sukarela mengerjakan pekerjaan diluar tugas yang diberikan oleh perusahaan dan memiliki empati untuk membantuk rekan kerja. kepuasan kerja adalah faktor utama dari perilaku *organizational citizenship behavior*, karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan akan bersedia melakukan segala hal untuk perusahaan yang pada akhirnya menimbulkan *organizational citizenship behavior* (Harumi dan Riana, 2019). Dari hasil pengujian hipotesis II, variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan akan meningkat. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan yang didapatkan karyawan saat bekerja dapat memotivasi karyawan untuk melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*, Oleh karena itu sebaiknya PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Kota Agung meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan memberikan peluang promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan akan berperilaku *organizational citizenship behavior*.

#### **4.4.3 Pembahasan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

Komitmen organisasi wajib dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan, dengan adanya komitmen organisasi pada perusahaan akan membuat

karyawan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan sehingga karyawan cenderung mengutamakan kepentingan perusahaan. Karyawan yang merasakan memiliki komitmen kuat pada organisasi akan cenderung berperilaku positif dan berdampak terhadap kesiapannya untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan, ketika kewajibannya sendiri telah selesai dikerjakan (Imaduddin, Askafi dan Arisyahidin, 2020). Dari hasil pengujian hipotesis III, variable komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya jika komitmen organisasi karyawan meningkat maka perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan akan meningkat. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mutiarni dan Hidayati (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi sangat penting bagi karyawan, karena dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat membangun *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu sebaiknya PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Kota Agung meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan membangun suasana kekeluargaan diantara karyawan sehingga karyawan akan berperilaku *organizational citizenship behavior*.

#### **4.4.4 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui Komitmen Organisasi**

faktor yang dapat mempengaruhi antara kepuasan kerja dan pada perilaku *organizational citizenship behavior* adalah komitmen organisasi. Karena sebelum karyawan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*, karyawan harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan, yang dapat terjadi jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi, karena karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen pada perusahaan sedangkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap

perusahaan akan melakukan apapun untuk mencapai tujuan perusahaan. perilaku *organizational citizenship behavior* dapat timbul dari dikarenakan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan (Lestaringtyas, 2016). Dari hasil pengujian hipotesis IV, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui komitmen organisasi sebesar, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jullimursyida, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi, Komitmen organisasi karyawan dan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja pegawai terpenuhi atau tinggi, Oleh karena itu sebaiknya PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Cabang Kota Agung harus memperhatikan faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam membangun perilaku *organizational citizenship behavior*.