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 sempel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	65,7%
Perempuan	12	34,3%
Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

oel 4.2 Respongen perdasarkan Usia

•					
Usia	Jumlah	Persentase			
20 Tahun – 30 Tahun	27	77,1%			

31 Tahun – 40 Tahun	8	22,9%
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

3. Pendidikan Terkahir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	17,1%
D3	12	34,3%
S1	17	48,6%
Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidika terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	17	48,6%
3 – 4 Tahun	10	28,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	4	11,4%
Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 0-2 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (X1)

No	Pernyataan					Jaw	aban				
			SS		S		CS		TS		STS
1	Karyawan bersedia terlibat dalam kegiatan kegiatan yang ada di perusahaan.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Selalu memberikan ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif demi kemajuan perusahaan.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan ini	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	memiliki keselarasan nilai yang berlaku diprusahaan dengan keperibadian	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Bekerja keras dalam memajukan perusahaan	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Memiliki keinginan yang kuat untuk berkerja keras guna memajukan perusahaan	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Karyawan memiliki motivasi untuk berprestasi lebih baik lagi.	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Merasakan kerugian yang besar jika meninggalkan perusahaan	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4	11,4%	1	2,9%
9	Membanggakan perusahaan kepada orang	5	14,3%	15	42,9%	12	34,3%	2	5,7%	1	2,9%

	lain di luar perusahaan										
10	Permasalahan perusahaan menjadi tanggung jawab karyawan juga.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Komitmen Organisasional, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan					Jav	vaban				
	·		SS		S		CS	TS		5	STS
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)	
1	Saya merasa puas jika saya diberi kesempatan meingkatkan pengalaman dan kemampuan kerja saya.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Perusahaan mengadakan promosi untuk para karyawan sehingga bisa lebih memotivasi dan maju dalam bekerja.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Saya merasa aman ketika bekerja disini karena perusahaan memfasilitasi jaminan kerja bagi karyawan.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Adanya wewenang untuk bekerja mandiri secara baik dengan metode yang digunakan.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Saya merasa puas, perusahaan memberika tunjangan- tunjangan diluar gaji pokok.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%

7	Atasan selalu ikut andil dan meluangkan waktu dalam pekerjaan bersama karyawannya	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Atasan sangat tegas dalam menindak karyawannya.	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Kepuasan Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dan dengan jumlah 1 responden

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Pernyataan					Ja	waban					
		SS			S		CS		TS		STS	
			(5)		(4)		(3)		(2)		(1)	
1	Saya bersedia membantu jika karyawan lain sedang membutuhkan bantuan walau berbeda divisi.	2	5,7%	14	40,0%	11	31,4%	8	22,9%	0	0%	
2	Saya bersedia meluangkan waktu sata untuk membantu karyawan lain menyelesaikan pekerjaannya sampai melebihi jam kerja yang seharusnya.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%	
3	Saya bersedia bertanggung jawab dan dapat diandalkan atas pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%	
4	Saya mematuhi peraturan yang sudah ditentukan dari perusahaan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%	
5	Saya mdah beradaptasi dengan perubahan yang ada di lingkungan tempat kerja saya.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%	
6	Saya akan mencoba mengambbil sisi positif dari masalah yang terjadi kepada saya.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%	

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel *Organizational Citizenship Behavior*, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada

pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 0.

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. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 9	0,015	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 10	0,020	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Komitmen Organisasional (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Komitmen Organisasional (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepuasan Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,030	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig <alpha< td=""><td>Valid</td></alpha<>	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Komitmen Organisasional	0,827	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
(X1)			
Kepuasan Kerja (X2)	0,836	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Organizational Citizenship	0,750	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Behavior (Y)			

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,827 untuk variabel Komitmen Organisasional (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat

tinggi. dan 0,750 untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasional	0,870	0,05	Sig > Alpha	Normal
(X1)				
Kepuasan Kerja (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Organizational Citizenship	0,722	0,05	Sig > Alpha	Normal
Behavior (Y)				

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukan bahwa Komitmen Organisasional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,870 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,620 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,722 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior	0,299	0,05	Sig > alpha	Linear
Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior	0,486	0,05	Sig > alpha	Linear

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulakan:

1. Komitmen Organisasional (X1) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,299 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,486 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF		Kondisi	Simpulan
Variabel				
Komitmen Organisasional (X1)	2,370	10	VIF<10	Tidak ada gejala
				mutikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	2,370	10	VIF<10	Tidak ada gejala
				mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukan nila VIF variabel Komitmen Organisasional (X1) = 2,370 dan nilai VIF variabel Kepuasan Kerja (X2) = 2,370. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendekripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk ekplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	0		
Variable	В	Sig	
(Constant)	0,440	0,782	
Komitmen Organisasional	0,141	0,031	
Kepuasan Kerja	0,492	0,000	
R (Korealasi)	0,922		
R Square (Determinasi)	0,850		

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,850 artinya Komitmen Organisasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dapat menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 85,0% dan sisanya 15,0% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Komitmen Organisasional (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,922 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Y = 0,440 + 0,141 X1 - 0,492X2

- 1. Nilai konstanta sebesar 0,440 yang berarti bahwa tanpa adanya Komitmen Organisasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), maka besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah 0,440 satuan.
- 2. Koefisien Komitmen Organisasional (X1)

Jika Komitmen Organisasional (X1) naik sebesar satu satuan maka Organizational Citizenship Behavior (Y) akan meningkat sebesar 0,141 satu satuan.

3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2)

Jika Kepuasan Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan menurun sebesar 0,492 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 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 4.16 Hasil Uji Pasial (Uji t)

	•	\ U /		
Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasional Terhadap	0,031	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Organizational Citizenship Behavior				
Kepuasan Kerja Terhadap Organizational	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Citizenship Behavior				

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

1. Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Ho: Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H₁: Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational*Citizenship Behavior

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Komitmen Organisasional (X1) diperoleh nilai sig (0,031) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (X1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Organizational Citizenship*Behavior (Y)

Ho: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
- 3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

1.6 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (X1) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Ho : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung.

Ha : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung.

Dengan kriteria:

- 1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
- 2. Jika nilai sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	R	R Square	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasional dan	0,000	0,05			Sig <	Berpengaruh
Kepuasan Kerja Terhadap			0,926	0,858	Alpha	
Organizational Citizenship						
Behavior						

Sumber: Data diolah tahun 2022

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung. Dan diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,858 artinya Komitmen Organisasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dapat menjelaskan OCB (Y) sebesar 85,8% dan sisanya 14,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Komitmen Organisasional (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *OCB* (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,926 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun, pendidikan terkahir S1 dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komitmen Organisasional (X1) berpengaruh terhadap *OCB* (Y) yang artinya Komitmen Organisasional memberikan dampak terhadap *OCB* pada karyawan CV. Pelangi Mitra. *Organizational Citizenship Behavior* tentunya mempunyai berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya yaitu Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja (Yuliani & Katim, 2017). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja.

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini di karenakan, dengan Komitmen Organisasional karyawan yang setia atau ada keinginan yang tinggi bertahan di perusahaan yang maka perilaku OCB karyawan akan tinggi. Menurut *Side Bet Theory* ketika komitmen yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep teori ini menekankan pada seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi.

Penelitian terdahulu mendukung bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *OBC*, seperti: (Kurniawan, 2019) yang membuktikan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *OCB* (Y) yang artinya kepuasan kejra memberikan dampak terhadap *OCB* pada karyawan CV. Pelangi Mitra. Menurut (Gunastri1 et al., 2019), puas atau tidak nya seorang karyawan tergaantung dengan perbedaan antara sesuatu yang mereka harapkan ketika sesuatu yang diharapkan oleh karyawan berbanding terbalik maka akan menimbulkan rasa ketidak puasan karyawan pada pekerjaan didalam organisasinya.

kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang

diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dikarenakan ketika kepuasan karyawan dapat terpenuhi maka keskarelaan karyawan untuk memberikan kontribusi melebihi tugasnya terhadap organisasi maka terbentuklah perilaku *OCB*. Menurut teori Keadilan, ketika karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapan dan beban kerja yang dilaksanakan maka karyawan akan memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi.

Penelitian terdahulu bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *OCB*, seperti: (Gunastri1 et al., 2019) membuktikan bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizatinal Citizenship Behavior*.

4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini di karenakan, dengan Komitmen Organisasional karyawan yang setia atau ada keinginan yang tinggi bertahan di perusahaan yang maka perilaku OCB karyawan akan tinggi. Menurut *Side Bet Theory* ketika komitmen yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep teori ini menekankan pada seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi.

kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dikarenakan ketika kepuasan karyawan dapat terpenuhi maka keskarelaan karyawan untuk memberikan kontribusi melebihi tugasnya terhadap organisasi maka terbentuklah perilaku *OCB*. Menurut teori Keadilan, ketika karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapan dan beban kerja yang dilaksanakan maka karyawan akan memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi.

Penelitian terdahulu mendukung bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *OBC*, seperti: (Kurniawan, 2019) yang membuktikan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan (Gunastri1 et al., 2019) membuktikan bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizatinal Citizenship Behavior*.